

**ДЕРЖАВНИЙ ВИЩІЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
“ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ”  
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г.С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ**

## **ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

Збірник наукових праць

**№ 2 (12) / 2017**

Запоріжжя  
2017

*Рекомендовано до друку  
вченою радою Запорізького національного університету  
протокол № 4 від 16 листопада 2017  
вченою радою Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
протокол № 12 від 30 листопада 2017*

**Проблеми сучасної психології:** збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу "Запорізький національний університет" та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя: ЗНУ, 2017. – № 2(12) – 172 с.

**Голова редакційної колегії:**

**Максименко С.Д.**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, директор Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

**Редакційна колегія:**

**Глива Є.**, доктор філософських наук з психології, іноземний член НАПН України, професор-консультант товариства «Дослідження клінічного гіпнозу» (Австралія)

**Карамушка Л.М.**, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, заст. директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

**Карандашев Ю.М.**, доктор психологічних наук, професор, Університет Яна Кохановського у Кельцях (Польща)

**Моляко В.О.**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторії психології творчості Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

**Притц А.**, професор, доктор з психології та педагогіки, ректор університету імені Зігмунда Фрейда (Австрія)

**Ронгінська Т.І.**, доктор психологічних наук, директор Інституту психології Зеленогурського університету (Польща)

**Смульсон М.Л.**, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторії нових інформаційних технологій навчання Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

**Ткалич М.Г.**, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та соціальної роботи Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (**відповідальний редактор**)

**Чепелева Н.В.**, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заст. директора Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

**Шевченко Н.Ф.**, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності Запорізького національного університету (**головний редактор**)

*Збірник наукових праць внесено до Переліку наукових фахових видань України з психології (**Наказ МОН України від 29.09. 2014 року № 1081**)*

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації КВ № 19250-9050 Р від 29.05.2012р.*

*Index Copernicus: ICV 2016 = 56.42  
Google Scholar  
Academic Resource Index  
World Catalogue of Scientific Journals  
Eurasial Scientific Journal Index*

*http://psyjournal.in.ua  
info@psyjournal.in.ua*

Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології" № 2(12) / 2017

State higher education institution "Zaporizhzhya National University"  
G.S. Kostiuk Institute of Psychology at the NAPS of Ukraine

## **PROBLEMS OF MODERN PSYCHOLOGY**

Collection of research papers

**Issue 2 (12) / 2017**

Zaporizhzhya  
2017

The publication is approved by the resolutions of the Scientific Boards of Zaporizhzhya National University (protocol № 4 of 16<sup>th</sup> November, 2017) G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine (protocol № 12 of 30<sup>th</sup> November 2017)

**Problems of modern psychology:** Collection of research papers of State higher education institution "Zaporizhzhya National University" and G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine / edited by S.D. Maksymenko, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhya: ZNU, 2017. – № 2 (12) – 172 p.

**Chairman of the editorial board:**

**S.D. Maksymenko**, Full Member of the NAPS of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Director of G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine.

**Editorial board:**

**Eugene Hlywa**, Ph.D. in Psychology, Foreign Member of the NAPS of Ukraine, Consulting Professor at the Australian Society of Clinical Hypnotherapists (Australia)

**L.M. Karamushka**, Corresponding Member of the NAPS of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Laboratory of Organizational and Social Psychology, G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine, Deputy Director of G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine

**Yu. Karandashev**, DSc., Prof. Ph.D., Jan Kochanowski University, Kielce (Poland)

**V.O. Moliako**, Full Member of the NAPS of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Laboratory of Psychology of Creativity, G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine

**A. Pritts**, Professor, Doctor of Psychology and Pedagogy, Rector of Sigmund Freud University (Austria)

**T. Ronginska**, Doctor of psychology, Director of the Institute of Psychology, The University of Zielona Góra (Poland)

**M.L. Smulson**, Corresponding Member of the NAPS of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Laboratory of New Information Technologies, G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine

**M.H. Tkalych**, Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Psychology and Social Work, Ukrainian State Employment Service Training Institute (**Editor**)

**N.V. Chepeleva**, Full Member of the NAPS of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Deputy Director of G.S. Kostiuk Institute of Psychology NAPS of Ukraine

**N.F. Shevchenko**, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Pedagogy and Psychology of Education, Zaporizhzhya National University (**Editor-in-Chief**)

*The collection of research papers is listed in Special edition of scientific professional publications of Ukraine in Psychology (Resolution of the Ministry of Education of Ukraine 29.09.2014 № 1081)*

*Certificate of state registration of the printed source of mass media KB № 19250-9050 P of 29.05.2012*

*<http://psyjournal.in.ua>  
[info@psyjournal.in.ua](mailto:info@psyjournal.in.ua)*

*Index Copernicus: ICV 2016 = 56.42  
Google Scholar  
Academic Resource Index  
World Catalogue of Scientific Journals  
Eurasial Scientific Journal Index*

## ЗМІСТ

<b>Бегеза Л.Є.</b> Психолого-педагогічні засади використання інтерактивних форм і методів навчання студентської молоді	7
<b>Гріньова О.М.</b> Психологічні особливості становлення професійної лінії життєвого проекту особистості юнацького віку	12
<b>Губа Н.О., Кондратенко В.С.</b> Психологічні чинники рівня задоволеності працею персоналу страхових компаній	17
<b>Донець С.І.</b> Індивідуально-психологічні чинники духовного розвитку особистості	22
<b>Железнякова Ю.В.</b> Теоретичний аналіз особливостей сімейних відносин адиктивних підлітків	28
<b>Желтова М.О.</b> Експериментальне вивчення психологічних умов розвитку творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі	34
<b>Зінченко Т.П.</b> Методологічні труднощі аналізу стереотипів зовнішності та їх гендерно-вікових відмінностей	39
<b>Іванов С.А., Іванова Л.С.</b> Інтелектуальна компетентність як основа репрезентації медіа образів.	45
<b>Кандиба М.О.</b> Особливості взаємозв'язку емоційної зрілості та професійної толерантності особистості	50
<b>Караваєва В.А., Спіцина Л.В.</b> Дослідження трудової мотивації молоді з різним соціально-економічним статусом	56
<b>Карамушка Л.М., Гончаренко Я.В.</b> Типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: зв'язок з чинниками мезо- та мікрорівня	61
<b>Карамушка Л.М., Терещенко К.В.</b> Роль негативних психічних станів у формуванні толерантності-інтолерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості	69
<b>Кацович Я.Ю.</b> Соціально-психологічні технології подолання інгрупового фаворитизму гендерних груп: тренінг гендерної взаємодії	74
<b>Клименко І.В.</b> Становлення індивідуально-стильової саморегуляції та толерантності до невизначеності у поліцейських в процесі професійної підготовки	80
<b>Коваль Г.В.</b> Проблема цінностей як міждисциплінарний конструкт соціально-гуманітарного знання	86
<b>Креденцер О.В.</b> Підприємницька активність персоналу освітніх організацій: вплив на рівень задоволеності працею	91
<b>Левицька І.М.</b> Образ фізичного Я та самоставлення як регулятивні чинники поведінки особистості	98
<b>Лохвицька Л.В.</b> Принцип когнітивно-почуттєвої підтримки у концептуальній парадигмі морального виховання дошкільників: сутність і реалізація	103
<b>Лукасевич О.А.</b> Суб'єктивне благополуччя як психологічний феномен	109
<b>Лукасевич О.А., Титар Ю.В.</b> Маніпулятивні прийоми: особливості використання у міжособистісному спілкуванні	114
<b>Малина О.Г., Іванов Є.О.</b> Психологічний аналіз негативних психоемоційних станів у професійній діяльності держслужбовців	119
<b>Мосол Н.О., Олійник І.С.</b> Прикладні аспекти роботи психолога в команді кваліфікованих волейболісток	126
<b>Подорожний В.Г.</b> Теоретичні підходи до феномену особистісного відчуження в сучасному психологічному дискурсі.	132
<b>Скрипаченко Т.В.</b> Внутрішня мотивація та самодетермінація особистості	137
<b>Сошина Ю.М.</b> Аналіз ефективності впровадження психолого-педагогічної програми з формування ціннісно-сміслових настановлень підлітків	142
<b>Сурякова М.В.</b> Думка особистості як прояв життєвої активності	149
<b>Ткалич М.Г., Касьян А.І.</b> Теоретичне обґрунтування рольового конфлікту як особистісного феномену	155
<b>Shevchenko, N.F.</b> Efficiency evaluation of future teachers' professional consciousness development program	162
<b>Шевченко Н.Ф., Науменко С.О.</b> Милосердя медичних працівників та працівників інших професій: порівняльний аналіз розвитку.	167

## CONTENTS

<b>Begeza, L.E.</b> Psychological and pedagogical principles of using interactive teaching forms and methods for young students	7
<b>Grinova, O.M.</b> Psychological features of professional line of personality of youth age life project's development	12
<b>Guba, N.O., Kondratenko, V.C.</b> Psychological factors of the level of job satisfaction of the insurance companies' staff	17
<b>Donets, S.I.</b> Individually-psychological factors of spiritual development of personality.	22
<b>Zheleznyakova, Y.V.</b> Theoretical analysis of family relationships features of addictive teenagers	28
<b>Zheltova, M.O.</b> Experimental study of psychological conditions for the development of creative potential of future technician-technologists in the food industry	34
<b>Zinchenko, T.I.</b> Methodological difficulties in the analysis of stereotypes of appearance and their gender-age differences	39
<b>Ivanov, S.A., Ivanova, L.S.</b> Intellectual compatibility as basis of presentation of mediaimages	45
<b>Kandyba, M.O.</b> Features of the relationship of emotional maturity and tolerance of professional identity	50
<b>Karavaeva, V.A.</b> The study of the labor motivation of young people with different socio-economic status	56
<b>Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V.</b> The role of negative mental states in the formation of tolerance-intolerance of the staff of educational institutions in conditions of social tension	61
<b>Karamushka, L.M., Goncharenko, Ya.V.</b> Types of personnel of commercial organizations in relation to customer orientation: correlations with factors of meso- and micro levels	69
<b>Katsovych, Y.Yu.</b> Socio-psychological technologies for overcoming gender group favoritism: gender interaction training	74
<b>Klymenko, I.V.</b> The formation of individual-style self-regulation and tolerance to the uncertainty of policemen in the process of professional training	80
<b>Koval, H.V.</b> The problem of value as an interdisciplinary construct in socio-humanitarian knowledge	86
<b>Kredentser, O.V.</b> Educational organization staff's entrepreneurial activity: effects on work satisfaction	91
<b>Levytska, I.M.</b> The image of physical Oneself and self-attitude as regulate factors of a person's behavior	98
<b>Lokhvytska, L.V.</b> Principle of cognitive and sensual support in the conceptual paradigm of preschoolers' moral education: nature and implementation	103
<b>Lukasevich, O.A.</b> Subjective well-being as a psychological phenomenon	109
<b>Lukasevich, O.A., Titar, Y.V.</b> Manipulative techniques: peculiarities of use in interpersonal communication.	114
<b>Malina, O.G., Ivanov, Ye.O.</b> Psychological analysis of negative psycho-emotional states in the professional activity of civil servants	119
<b>Mosol, N.O. Oliinyk, I.S.</b> Applied aspects of the work of a psychologist in a team of qualified volleyball players	126
<b>Podorozhnyi, V.H.</b> Theoretical approaches to the phenomenon of personal alienation in modern psychological discourse	132
<b>Soshina, Ju.N.</b> The analysis of effectiveness of implementation of the psychological-pedagogical program of formation the value-semantic options in adolescence	137
<b>Skrypachenko, T.V.</b> Internal motivation and self-determination of personality	142
<b>Suryakova, M.V.</b> Opinion of the person as a display of vital activity	149
<b>Tkalych, M.H., Kasyan, A.I.</b> Theoretical background of role conflict research as a personal phenomenon	155
<b>Shevchenko, N.F.</b> Efficiency evaluation of future teachers' professional consciousness development program	162
<b>Shevchenko, N.F., Naumenko S.O.</b> Mercy of health professionals and other professionals: a comparative analysis of development	167

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ФОРМ І МЕТОДІВ НАВЧАННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

**Л.Є. Бегеца**

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України*

*l\_begeza@ukr.net*

**Бегеца Л.Є. Психолого-педагогічні засади використання інтерактивних форм і методів навчання студентської молоді.** Статтю присвячено проблемі застосування інтерактивних методів навчання на семінарських та практичних заняттях із зоопсихології та порівняльної психології. На основі аналізу, систематизації й узагальнення науково-практичного досвіду визначено ефективність та перспективність інтерактивних лекцій. З огляду на вивчення наукових позицій щодо сучасних фахових компетентностей практичного психолога, окреслено форми інтерактивних методів навчання, що сприяють науково-пізнавальній мотивації, саморозвитку, практичним умінням і навичкам студентів. Відзначено, що застосування інтерактивних методів навчання на семінарських та практичних заняттях із зоопсихології та порівняльної психології (робота в малих групах, предметні екскурсії, дебати, диспути, навчальні тренінги, турніри, різні види ігор, вправи, задачі, проблеми та ін.) слугує методами перевірки засвоєння студентами нового чи вивченого матеріалу.

**Ключові слова:** інтерактивний метод навчання, форми інтерактивного методу навчання, ігрові технології.

**Begeza, L.E. Psychological and pedagogical principles of using interactive teaching forms and methods for young students.** The article is devoted to the problem of interactive methods and forms of teaching application in seminars and practical classes on Zoopsychology in the educational environment of the III-IV accreditation levels educational institutions, which promote student's personality development, increase activity and creative autonomy in learning, providing the formation of practical abilities and skills. Interactive teaching methods represent a cognitive «students – teachers» interactive model in the educational process with the aim of achieving didactic results. On the basis of analysis, systematization and synthesis of scientific and practical experience, the efficiency and perspective of interactive lectures has been determined. Given the study of scientific positions on the current professional competences of a practical psychologist, the forms of interactive teaching methods that promote scientific and cognitive motivation, self-development, practical skills and abilities of students have been outlined. Interactive teaching methods comprise three aspects of communication: communicative, interactive and perceptual. Using forms of interactive learning, the teacher acts as an "organizer", "coach", "consultant", "facilitator". Practice shows, that interactive teaching methods help students to receive and absorb much more information, contribute to the growth of his/her professional skills, the formation of critical thinking, the development of communicative skills and self-presentation. It has been noted that the usage of interactive training methods in seminars and practical classes on Zoopsychology and Comparative psychology (work in small groups, subject excursions, debates, disputes, training sessions, tournaments, various types of games, exercises, tasks, problems, etc.) serves as a method for verifying students' learning of new or learned material. The system of interactive teaching for students' youth includes: developing communication abilities and skills; solving the perceptive communication task; developing research skills; providing the development of teamwork skills.

**Keywords:** interactive teaching method, interactive teaching method forms, game technologies.

**Постановка проблеми.** Соціально-економічні умови розвитку українського суспільства характеризуються динамічними процесами та змінами, коли від людини очікуються розвинені особистісні якості, фахові практичні уміння і навички, сформована Я-концепція, які демонструють конкурентоздатність спеціаліста на ринку праці. Це, у свою чергу, передбачає впровадження у систему підготовки фахівця сучасних методів навчання, метою яких є сприяння розвитку індивідуальних можливостей та мотивації особистості кожного студента. Оптимальним для розвитку особистості є діалогічне соціально-психологічне та дидактичне середовище. Навчальний процес у контексті діалогу – це активна взаємодія його учасників, тобто інтеракція, що здійснюється за допомогою відповідних методів. Характерною рисою такого навчання є взаємодія, творча співпраця та взаєморозуміння викладача і студентів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У психології поняття «Я-концепції» розглядалось у роботах Р. Бернса, М. Боришевського, О. Гуменюк, В. Джемса, Е. Еріксона, К. Роджерса, О. Киричука, І. Кона, В. Століна, О. Спіркіна, Л. Терлецької, А. Фурмана та ін. Науковці аналізують онтогенетичний, гносеологічний аспекти даного феномену, досліджують його структуру, функціональні прояви тощо.

Соціально-психологічні аспекти визначення сутності інтерактивних методів навчання, їх класифікації та практичного застосування для розв'язання навчальних завдань набули висвітлення у роботах В. Дорожкіна, Л. Карамушки, А. Мартинець, К. Мілютіної, Л. Пироженко, О. Пометун, М. Скрипник, та ін.

Вивченню теоретичних і дидактичних проблем застосування інтерактивних методів у навчальному процесі присвячені роботи таких науковців, як І. Бех, П. Гусак, О. Єльников, М. Кларін, О. Коберник, О. Комар, Т. Кравченко, М. Крайня, Г. Кривчикова, В. Мельник, Л. Пироженко, О. Пометун, В. Рибалка, О. Савченко, Ю. Фокін, та ін.

Соціально-економічні умови ринку праці, вимоги до гнучкості й високого рівня мобільності конкурентоздатності професійних якостей особистості ставлять ряд завдань до підготовки майбутнього спеціаліста: впровадження наукових досягнень у галузі психолого-педагогічних і соціально-економічних наук та їх трансляція у змісті, методах, формах і засобах навчання фахових дисциплін; сприяння саморозвитку та самореалізації студента у майбутній професійній діяльності; застосування предметно-змістовних технологій фахової підготовки, що ґрунтуються на ідеях розвивального та особистісно орієнтованого навчання, на системі формування соціально-психологічних і професійних компетенцій як результатів навчання.

Недостатня розробленість системи використання інтерактивних методів навчання студентів-психологів на семінарських та практичних заняттях з зоопсихології та порівняльної психології і безперечно значущість проблеми обумовили вибір теми вивчення.

**Мета** статті: в рамках вивчення теми «Психологічні засади формування Я-концепції особистості» обґрунтувати психолого-педагогічні засади застосування інтерактивних методів і форм навчання на семінарських та практичних заняттях із зоопсихології в умовах вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Особливість навчального процесу у вищому навчальному закладі (ВНЗ) III-IV рівнів акредитації в умовах інформаційного простору передбачає створення умов для всебічного розвитку особистості студента, мотивації до самоактуалізації, самоздійснення та формування конкурентоздатного та професійно затребуваного спеціаліста. Методи для здійснення професійної підготовки студентів, які б спрямовували їхній особистісний та професійний саморозвиток, формували уміння і навички креативного мислення, творчого підходу до діяльності вимагають сучасних інтерактивних форм і методів організації навчального процесу.

У літературі існує велика кількість класифікацій класичних методів пізнання та засвоєння інформації, які об'єднуються на основі однієї або кількох загальних ознак, метою яких є пошук, засвоєння, трансляція знань, умінь і навичок. На допомогу традиційним методам навчання приходять нові, зокрема, інтерактивні методи навчання.

Слово «інтерактив» походить від англійських слів «inter» – взаємний і «act» – діяти. Тобто, інтерактивний – здатний до комунікації та спільного виконання дії, завдання. Інтерактивне навчання – це специфічна форма організації пізнавальної діяльності, яка має передбачувану мету – створити комфортні умови навчання, за яких кожен учень відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність [1]. У психолого-педагогічній літературі поняття «інтерактив» розуміють як принцип організації і функціонування педагогічного, психологічного, інформаційно-технологічного спілкування в режимі діалогу учасників взаємодії. Інтерактивні методи навчання сприяють реалізації трьох сторін спілкування: комунікативної (обмін інформацією); інтерактивної (вироблення стратегії і координації спільних дій); перцептивної (сприйняття і розуміння одини одного).

Встановлено, що в умовах діалогічного навчального спілкування спостерігається підвищення якості сприйняття, покращується робота пам'яті, інтенсивно розвиваються такі психічні властивості особистості, як: стійкість та концентрація уваги, уміння її розподіляти; дедуктивні та індуктивні властивості мислення; здатність аналізувати діяльність партнера, бачити його мотиви, цілі уяви (в даному випадку мається на увазі уміння ставити себе на місце інших). В процесі спілкування відбувається виховання культури емоцій, почуттів, розвиток здатності до співчуття, співпереживання, здібностей управління своєю поведінкою, пізнати самого себе [3].

За інтерактивного навчання відбувається суб'єкт-суб'єктне співнавчання, де студент і викладач є рівнозначними учасниками навчання. Викладач, використовуючи форми інтерактивного навчання, виступає у ролі «організатора», «коуча», «консультанта», «фасилітатора».

Останніми роками, у зв'язку з реформами вищої школи, змінились ролі й функції студента, чому сприяє кредитно-модульна система оцінювання знань і практичних навичок студентів. За таких умов інтерактивна технологія навчання – це така організація навчального процесу, за якої студент у процесі навчання, самостійно чи взаємодіючи у малій групі, виконує конкретне завдання, метою



якого є особистісний та професійний розвиток особистості: мотивація процесу пізнання, психолого-педагогічні умови досягнення прогнозованих результатів.

Практика свідчить, що інтерактивні методи навчання допомагають студенту отримати та засвоїти значно більший обсяг інформації, сприяють зростанню його професійних умінь і навичок, формуванню критичного мислення, розвитку комунікативних навичок і самопрезентації. Таким чином, використання системи інтерактивного навчання студентської молоді:

- розвиває комунікативні вміння і навички; допомагає встановленню емоційних контактів, толерантного сприйняття альтернативної думки; розвиває навички формулювати та аргументувати власну думку;

- вирішує перцептивну задачу спілкування, розвиває вміння аналізувати навчальну інформацію, творчо підходити до засвоєння навчального матеріалу;

- розвиває науково-дослідні навички (аналіз, синтез, індукція, дедукція, постановка цілей та ін.); моделювання практичних ситуацій; засвоєння навичок проектної діяльності, самостійної роботи при виконанні творчих робіт;

- забезпечує розвиток навичок будувати конструктивні взаємини в групі, визначати своє місце в ній, попереджувати та конструктивно вирішувати конфлікти, шукати компромісні рішення, навчаючись працювати в команді.

Професійна діяльність як особлива сфера діяльності висуває цілу низку вимог до практичного психолога як її суб'єкта. Аналіз розвитку практичної психології дозволяє згрупувати все це розмаїття вимог у три великі групи:

- позиційні вимоги, пов'язані з місцем і роллю психолога у загальній функціональній структурі процесу психологічної допомоги особистості;

- діяльнісні вимоги, пов'язані з процесом надання психологічної допомоги особистості як основним завданням діяльності практичного психолога;

- особистісні вимоги, пов'язані з особливим характером суб'єкт-суб'єктної взаємодії психолога з клієнтом.

Вищезазначені вимоги потребують ґрунтовної підготовки студентів у напрямках та сферах психологічної науки. Особливе місце серед навчальних курсів посідає така дисципліна, як «Зоопсихологія та порівняльна психологія». Вивчення зоопсихології та порівняльної психології є основою фахової підготовки практичних психологів, спрямованої на оволодіння навичками орієнтування в сучасних розробках та досягненнях науки, навичками побудови наукових гіпотез; формування умінь розуміти наукові підходи до проблеми різноманітних форм поведінки, враховувати взаємодію вроджених та набутих форм поведінки та ролі генетичної готовності до навічання, що забезпечує мотивацію подальшої поведінки.

Нагадаємо, що зоопсихологія (від грецького *zoon* – тварина, *psyche* – душа, *logos* – наука) – це наука, що вивчає особливості та закономірності розвитку психіки тварин, її прояви, походження, розвиток у видовому та індивідуальному аспектах, про формування психічних процесів у тварин в онтогенезі, походження та розвиток психіки, її розвиток в процесі еволюції, наука, яка розглядає і біологічні передумови, і передісторію зародження людської свідомості. Предметом зоопсихології є дослідження формування поведінки та психічних процесів у тварин в онтогенезі, роль поведінки в еволюційному процесі, біологічні передумови становлення людської свідомості.

**Етологія** (від грец. *ethos* - звичай, звичка, поведінка і *logos* - вчення, наука) – це наука про поведінку тварин, яка займається аналізом генетично зумовлених елементів поведінки і проблемами їх еволюції. Дані етології використовують у медицині, кібернетиці, **біоніці**, тваринництві тощо.

**Порівняльна психологія** – галузь психології, яка вивчає загальне та відмінне в психіці тварин та людини, порівнює психічні процеси тварин і людини в онто– та філогенезі, знаходить якісні відмінності, які обумовлені соціально-історичними факторами, розвитком трудової діяльності, суспільного життя, мови та свідомості людини.

Необхідність застосування інтерактивних методів навчання обумовлена завданнями дисципліни, а саме: ознайомити студентів із основними етапами еволюції психіки, закономірностями поведінки і психіки тварин різного рівня еволюційного розвитку з точки зору сучасної етології; розглянути основні види соціальних та інших форм поведінки, реакцій тварин та їхніх угруповань, сприяти розвитку навичок застосування студентами знань біологічних основ

поведінки для об'єктивного аналізу психічних явищ у людини; розкрити процеси розвитку психіки у філогенезі та онтогенезі, а також питання, пов'язані з біологічними передумовами антропогенезу; сформулювати у студентів наукового світогляду та переконань, які б сприяли системному підходу в діяльності щодо аналізу психічних процесів, явищ та індивідуально-психічних властивостей людини.

Для забезпечення реалізації вищеназваних завдань навчальної дисципліни невід'ємною формою організації навчального процесу у ВНЗ є лекція. Її основна дидактична мета – формування орієнтувальної теоретичної основи для подальшого засвоєння студентами навчального матеріалу [2, с.207]. У ході лекцій розкривається понятійний апарат та зміст навчального курсу, з використанням навчального матеріалу аналізуються актуальні проблеми навчальної дисципліни, чому сприяють такі інтерактивні форми лекцій, як: лекція прес-конференція, лекція-бесіда, лекція-конференція, лекція-квест, лекція «круглий стіл», багатоцільова лекція, лекція-екскурсія, проблемна лекція, лекція-брейнстормінг, лекція із заздальгідь запланованими помилками, лекція-брифінг, лекція-візуалізація, бінарна лекція та ін.

Розглядаючи такі теми, як: «Когнітивні аспекти навчання. Інсайт як навчання», «Розвиток психічної діяльності тварин в онтогенезі», «Проблема мислення, інтелекту та свідомості у тварин» застосування інтерактивних форм представлення інформаційного матеріалу («відкритий мікрофон», «кросворд», «так/ні» та ін.), сприяє становленню студентів як активних учасників навчального обговорення, активізує їхню мисленнєву діяльність.

Таблиця 1

**Форми застосування інтерактивних методів навчання на семінарських та практичних заняттях із зоопсихології та порівняльної психології**

Форми інтерактивного методу навчання	Семінарське заняття	Практичне заняття
«Робота в парах»	-	закріплення та перевірка теоретичних знань
«Естафета», «Відкритий мікрофон»	-	шляхом формування ланцюжка запитань та надання відповідей на них закріплення нового матеріалу
«Акваріум»	спрямований на практичне вдосконалення навичок роботи у малих групах, вміння представляти та аргументувати свою точку зору	
«Мозковий штурм»	метод колективного пошуку рішень, який базується на висловленні кожним учасником своїх думок та ідей щодо вирішення проблемного питання.	
«Метод ПРЕС», «Визнач позицію»	формування у студентів здатності аргументовано, чітко й стисло формулювати та представляти свою точку зору з проблемного питання, а також дискутувати із співрозмовниками	-
«Ділова гра»	мета: розширити діапазон знань студентів, формувати діловий стиль спілкування у професійній діяльності.	активізувати мислення студентів, підвищити самостійність майбутнього фахівця, наблизити навчання до професійної діяльності.
«Два-чотири-всі разом»	ефективний метод навчання для розвитку навичок спілкування в групі, вмінь переконувати та вести дискусію; дозволяє учасникам набути навичок співробітництва, оволодіти вміннями висловлюватись та активно слухати.	
«Дискусія»	формування у студентів навичок ораторської майстерності, публічного виступу та дискутування	-
«Карусель», «Коло ідей»	обговорення проблеми з діаметрально протилежних позицій; розвиток у студентів вмінь аргументувати власну позицію	
«Навчаючи – навчаю»	засвоєння інформації завдяки активній участі студента в навчанні та передачі знань одногрупникам	
«Кейс-метод»	-	використання задач для аналізу, обговорення та вироблення спільного рішення; актуалізує засвоєні знання, мотивує до пошуку інформації при вирішенні спірного питання
«Коуч-стратегія»	розкриття внутрішнього потенціалу особистості студента; розвиток особистісних та професійних якостей через делегування відповідальності	

О. Пометун, Л. Пироженко [3] інтерактивні методи навчання вивчають за двома підходами: групові та фронтальні. Перші передбачають вирішення практичного завдання у малих групах, другі – взаємодія усіх учасників навчального процесу. Тому, семінарські та практичні заняття мають більші можливості для використання інтерактивних методів навчання (табл. 1). Основним завданням семінарських та практичних занять є поглиблення теоретичних знань, отримання та удосконалення практичних умінь та навичок з навчальної дисципліни.

Таким чином, застосування інтерактивних методів навчання (робота в малих групах, предметні екскурсії, дебати, диспути, навчальні тренінги, турніри, різні види ігор, вправи, задачі, проблеми та ін.) слугує методами перевірки засвоєння студентами нового чи вивченого матеріалу.

Практика свідчить, що доцільному використанню інтерактивних методів навчання при підготовці до семінарських і практичних занять із зоопсихології та порівняльної психології передують ґрунтовна підготовка викладача, попередня робота зі студентами щодо роз'яснення сутності завдань і подальшої роботи над їх виконанням.

Ефективною формою інтерактивного методу навчання є гра (ігрові технології). У психолого-педагогічній літературі теоретичний та практичний аспекти ігрової технології навчання представлені в роботах О. Бикова, В. Ортинського, В. Трайнева, В. Пугачова. На семінарських і практичних заняттях, розглядаючи теми «Стадії розвитку психіки та поведінки тварин», «Загальна характеристика психічної діяльності людини та тварин», «Особливості комунікації в тваринному світі» та ін. ігрові технології навчання у порівнянні із традиційними мають ряд переваг:

- досягається вищий рівень перцептивного спілкування, оскільки ігрові технології навчання сприяють відпрацюванню необхідних практичних умінь і навичок;
- розвиваються навички групової взаємодії;
- виконання проблемно-пошукових завдань формує у студентів відчуття самореалізації, набуваються навички психологічної готовності вирішувати нові завдання іншої складності;
- формується толерантне сприйняття й оцінювання партнера як особистості; розвиваються стратегії і тактики командної роботи.

Теоретично-змістовної та психологічно-комфортної значущості при вивченні тем «Основні форми поведінки тварин. Вроджене та набуте», «Типи поведінки тварин», «Проблема антропогенезу», «Актуальні проблеми зоопсихології та порівняльної психології» набула кейс-технологія. В основі кейс-методу лежить самостійна робота студентів у пошуку та реалізації інформації. Представлення матеріалу може реалізуватись через ігрові форми: «Два-чотири-всі разом», «Карусель», «Відкритий мікрофон», «Інтелектуальний квест», «Навчаючи вчуса».

Досвід застосування інтерактивних методів навчання у процесі викладання зоопсихології та порівняльної психології свідчить про зростання активності та зацікавленості студентів. Застосування такого психолого-педагогічного методу навчання сприяє розвитку комунікації та співпраці студентів та викладача, зростає самостійність студента у підготовці та прийнятті рішень, створюються мотиваційні умови для забезпечення продуктивного рівня підготовки студентів, побудови конструктивних та партнерських взаємин у групі.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Метод навчання є мотиватором студентів до навчання та розвитку пізнавальної діяльності. Дидактичні методи в навчально-виховному процесі виконують навчальну, розвивальну, мотиваційну і контрольню-корегуючу функції. Інтерактивні методи навчання – це модель організації пізнавальної взаємодії студентів і викладачів у навчальному процесі з метою досягнення дидактичних результатів. За такої організації навчання викладач спрямовує роботу кожного студента через індивідуальні та групові завдання. Застосування інтерактивних форм навчання ґрунтується на принципах інтеракції та перцепції: багатостороння комунікація, взаємодія і взаємонавчання студентів, кооперативна модель навчальної діяльності.

Перспективою подальшого дослідження стане вивчення соціально-психологічних особливостей застосування проектно-технології у формуванні самосвідомості студентської молоді та Я-концепції особистості.

#### Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови/ Уклад. і голов. ред.. В.Т.Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ – «Перун», 2003.-1440с.
2. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / В.Л. Ортинський. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.

3. Пометун О. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід. / Пометун О., Пироженко Л. – Київ, 2002. – 135 с
4. Сіроштан О.В. Інтерактивні методи навчання в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників / О. В. Сіроштан // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2012. – № 1. – С. 85-90.

#### References transliterated

1. Velikiy tlumachniy slovník suchasnoyi ukrayinskoyi movi/ Uklad. i golov. red.. V.T.Busel. – K.; Irpin: VTF – «Perun», 2003.- 1440 s.
2. Ortinskiy V.L. Pedagogika vischoyi shkoli: navch. posib. [dlya stud. visch. navch. zakl.] / V.L. Ortinskiy. – K.: Tsentr uchbovoyi literaturi, 2009. – 472 s.
3. Pomետun O. Interaktivni tehnologii navchannja: teorija, praktika, dosvid. / Pomետun O., Pirozhenko L. – Kіiv, 2002. – 135 s.
4. Siroshstan O.V. Interaktivni metodi navchannja v procesi profesijnoi pidgotovki majbutnih social'nih pracivnikiv / O. V. Siroshstan // Social'na pedagogika: teorija ta praktika. – 2012. – № 1. – S. 85-90.

УДК 371.015.3

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЛІНІЇ ЖИТТЕВОГО ПРОЕКТУ ОСОБИСТОСТІ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ

**О.М. Гріньова**

кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри теоретичної та консультативної психології факультету психології  
Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова,  
grineva\_olga@ukr.net

**Гріньова О.М. Психологічні особливості становлення професійної лінії життєвого проекту особистості юнацького віку.** У статті досліджується проблема становлення професійної лінії життєвого проекту юнаків. Представлено результати теоретичного аналізу наукових досліджень з проблем професійного розвитку особистості. Виявлено, що сензитивним періодом становлення професійного самовизначення, спрямованості, проектування професійного майбутнього людиною є юнацький вік. Проаналізовано наукові позиції сучасних вчених до вивчення проблем професійних цінностей, самовизначення й стратегії міжособистісної взаємодії особистості пізнього юнацького віку як складових професійної лінії її життєвого проекту. Сконструйовано комплекс психодіагностичних методик для вивчення особливостей становлення основних структур професійної лінії життєвого проекту людини упродовж пізньої юності. Наведено результати здійсненого експериментального дослідження. Встановлено, що розгортання структур професійної лінії життєвого проекту студентів відбувається нерівномірно. Переосмислення юнаками цінностей та інших когніцій професійного саморозвитку в пізній юності сприяє подальшій активізації досліджуваного психічного утворення у другій половині пізньої юності.

**Ключові слова:** проектування життєвого шляху, лінія життєвого проекту, ціннісні орієнтації, професійна спрямованість, особистість, юнацький вік.

**Grinova, O.M. Psychological features of professional line of personality of youth age life project's development.** The problem of life design project's professional line development of personality of youth age is considered in the article. It is appeared, that sensitive age stage of professional self-determination, professional directionality, design of personality's professional future is youth age. Professional growth of modern young people is close related to special features of their personality, moral and spiritual development. Pointes of view of modern scientists about problems of professional values, self-determination, professional directionality as structura components of life design project's professional line of young people are analyzed. It is appeared, that as altruistic, as selfish values of professional activity, have high importance for youngsters. Problems of professional self-determination, directionality as phenomenons of personality's youth age life way design are analyzed. The complex of psychological diagnostic methodics for research of special features of main life design project professional line structure's development of youth is constructed. Results of experimental research of this phenomenon are represented. It is appeared, that on the verge of early and elder youth age, level of life design project's professional line development is medium. Reframe of values and other cognitions of professional development cause further activation of this mental formation in second half of elder youth age. Majority of students even on the elder youth age end don't achieve high level of project's professional line development. It cause nessesarity of development and implementation in the practice of modern high education institution's work a different programs of active cosial and psychological coach, systems of psychological approval of student's design project's professional line development.

**Keywords:** life way design, line of life project, value orientations, professional self-determination, personality, youth age.

**Постановка проблеми.** В умовах стрімких соціально-політичних та економічних змін сучасного українського суспільства, висока динаміка ринку праці та постійне зростання вимог не

лише до професійних знань і вмінь, але й до фахових здібностей та особистісно-професійних якостей фахівців визначає актуальність дослідження проблем професійного зростання людини. Високої особистісної й соціальної значущості проблеми професійного самовизначення, спрямованості, самореалізації набувають у ювенальному періоді життя індивідуума. Вибір сучасними юнаками й дівчатами майбутньої професії супроводжується глибокими емоційними переживаннями його значного впливу на своє майбутнє, прагнення до здійснення певного варіанту кар'єри і неможливості повністю контролювати його реалізацію, необхідності узгодження найближчої й віддаленої життєвої перспективи, цінностей і смислів “життя для себе” та “життя для інших” (за К.О.Абульхановою-Славською). Висока соціальна значущість і складність конструювання сучасними юнаками й дівчатами професійної лінії проектування свого життєвого шляху визначають необхідність дослідження цього психічного утворення на теоретичному та емпіричному рівнях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемі професійного зростання особистості, її професіоналізації присвячено дослідження ряду зарубіжних та вітчизняних вчених (Е. Гінзбург, Є.А. Клімов, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, Ф. Парсонс, М.С. Пряжніков, К. Роджерс, Д. Сьюпер, Д. Тідеман та ін.). Процес професійного самовизначення особистості на межі ранньої та пізньої юності не завершується з вступом до професійного навчального закладу або працевлаштуванням (І.С. Кон, М.С. Пряжніков, М.Х. Титма).

Успішність професійної самоідентифікації особистості з все більш конкретними та реалістичними уявленнями про зміст обраного фаху впливає на формування у неї переконань у правильності здійсненого вибору або, навпаки, розчарування в обраній професії, переорієнтацію на інші спеціальності (Є.А. Клімов, В.В. Чебишева).

У сучасній психологічній літературі з проблем професійного зростання людини в пізній юності все частіше використовується термін “професійне самопроектування” життєвого шляху (Д.В.Криніцин, Т.А.Єріна та ін.). Вчені підкреслюють високу значущість переорієнтації особистості, у процесі фахової підготовки, з суспільно визначених способів професійного зростання на автономне проектування шляхів і засобів професійного саморозвитку, планування подальших векторів професійної самореалізації. Специфіка проектування особистістю пізнього юнацького віку професійної лінії свого життєвого шляху впливає і на ефективність самоорганізації своєї життєдіяльності в різних доменах буття: особистісному (О.В. Зазимко, О.А. Сорокоумова, Н.С. Татарнікова), духовному (Х.Ю. Боташева, Н.М. Гатилова, О.О. Фоміна) та ін.

**Метою** даної статті є дослідження психологічних особливостей становлення професійної лінії життєвого проекту юнаків як комплексного психічного утворення.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** У гуманітарній науковій парадигмі проектування розглядається як життєтворча діяльність, яка здійснюється для вирішення принципово нових життєвих завдань людини у тих випадках, коли вже відомі, засвоєні на попередніх етапах онтогенезу засоби вирішення життєвих завдань у даній життєвій ситуації не є ефективними (Д.В. Апексімов, Х.Л. Віленскі, О.В. Зазимко, Д.В. Криніцин, В.А. Нищета, Н.О. Чуєва та ін.). У юнацькому віці, з набуттям громадянської й соціальної зрілості, особистість не лише здійснює автономний від соціального впливу значущих інших вибір своєї майбутньої професії, але й реалізує його у вимірах соціальної взаємодії, конструює проект свого подальшого професійного життєвого шляху в найближчому й віддаленому майбутньому, прогнозує й переживає вірогідність професійного самоздійснення, аналізує наявні життєві ресурси й можливі перешкоди професійної самореалізації.

Базисною структурою професійної лінії життєпроектування юнаків є їх ціннісні орієнтації. Професійне самовизначення особистості пізнього юнацького віку, нерозривно пов'язане і з динамікою її ціннісних орієнтацій у модусі власної кар'єри. При цьому професійний саморозвиток майбутнього фахівця може бути детермінований як просоціальними, так і егоцентричними ціннісними орієнтаціями. Останні є результатом осмислення юнаком своєї професіоналізації не як самоцілі, а як засобу задоволення інших потреб, як правило, матеріальних, гедоністичних. Так, згідно з результатами досліджень Н.В. Белової, було виявлено, що для студентів інженерних спеціальностей упродовж терміну професійної підготовки найбільш значущими є матеріальні ціннісні установки, які, у свою чергу, обумовлюють формування підприємливого типу професійної спрямованості особистості у значній кількості студентів [1]. Згідно з результатами досліджень С.Ю. Шалової, для студентів педагогічних спеціальностей найбільш значущими термінальними

цінностями є здоров'я, матеріально забезпечене життя і впевненість у собі [6]. Таким чином, у структурі професійних цінностей значної кількості студентів переважають егоцентричні конструкти, які мало сприяють їх особистісно-професійному зростанню.

Реалізація ціннісних орієнтацій особистості опосередковується вибором лише одного варіанту професійної самореалізації з безлічі можливих. Такий вибір являє собою процес її самовизначення. Важливим напрямком оптимізації професійного самовизначення студентів, на думку Л.В. Долинської та Ю.В. Уварової, є формування у них високого рівня професійної спрямованості на обрану спеціальність [5]. Професійна спрямованість особистості, яка являє собою сукупність прагнень, намірів і сподівань індивіда, пов'язаних з перспективами професіоналізації є стрижневим компонентом професійного самовизначення.

Успішність втілення людиною своїх життєвих цінностей у професійному “Я-образі” сприяє набуттю нею визначеного статусу професійної ідентичності. Натомість, наявність значних невідповідностей між доміантними смислами й цінностями життя юнака та його уявленнями про себе як професіонала призводить до розчарування в обраній професії й переорієнтації на інший фах. У роботах сучасних психологів виявлено, що середина професійної підготовки є переламним етапом професійного самопроектування особистості. Тому на ранніх етапах професійного навчання студентів відбувається зниження показників їх професійних цінностей та ідентичності (В.В. Волошина [3]), професійного самовизначення (О.М. Гріньова [4]). Тому, за Н.В. Беловою, прийняття студентом своєї професії як життєвої цінності є необхідною умовою успішності його професійного самопроектування [1].

Самовизначення молодою людиною шляхів і способів реалізації створеного проекту ідеального майбутнього впливає і на вибір стратегічних способів організації нею своєї взаємодії з соціальною дійсністю в професійному домені буття. У дослідженнях сучасних вчених підкреслюється значущість становлення студентів суб'єктами власної професійної взаємодії, тобто визначення і реалізацію ними конкретних способів життєдіяльності, спрямованих на перетворення власної особистості (О.М. Казакова [5]), спрямованість на самореалізацію власних творчих можливостей в обраній професії (С.О. Шехавцова [7]) тощо. Становлення у студентів здатності до суб'єктного конструювання та реалізації шляхів і засобів професійного саморозвитку у сучасній фаховій літературі розглядається як необхідна умова успішності конструювання ними індивідуальної траєкторії своєї кар'єри (О.А. Волкова, В.І. Іщенко, Д.В. Криніцин, Є.М. Яценко та ін.).

Здійснений аналіз літературних джерел дає можливість констатувати, що у роботах сучасних психологів вивчаються психологічні особливості професійних цінностей, самовизначення, стратегічних особливостей професійної взаємодії юнаків в умовах фахової підготовки. Однак, переважна більшість цих розробок є дискретними. Для здійснення комплексного дослідження цих психічних утворень у структурі професійної лінії життєвого проекту сучасної молоді було сконструйовано відповідний психодіагностичний інструментарій. Авторський “Опитувальник ціннісних орієнтацій юнаків” дає можливість прорангувати суб'єктивну значущість професійних цінностей для респондентів серед інших аксіологічних конструктів - інтимно-особистісних, етнічних духовних; порівняти рангові показники егоцентричних та алоцентричних (альтруїстичних) цінностей, а також дослідити співвідношення їх уявлень щодо цінності й доступності цих психічних утворень. Серед структур професійного самовизначення особистості в пізній юності особливого значення набуває дослідження її ставлення до свого вибору професії, здійсненого в минулому й теперішньому, наявності прагнення працювати за обраною професією та здійснювати професійний саморозвиток, тобто – професійної спрямованості. Для вивчення цього феномена було використано тест-опитувальник професійної спрямованості студентів Н.Д. Дубовицької. Психологічні особливості організації юнаками своєї професійної взаємодії виявлено засобами авторського опитувальника “Стратегія професійної взаємодії та саморозвитку студентів”. За результатами аналізу відповідей респондентів на питання розробленої методики, у них було визначено активно-перетворюючу, репродуктивну або пасивну стратегії професійної взаємодії та саморозвитку.

За результатами експериментального дослідження ціннісних орієнтацій, професійної спрямованості та стратегії міжособистісної взаємодії юнаків і дівчат у професійних взаєминах, учасників експериментального дослідження було зараховано до високого, середнього й низького рівнів розвитку професійної лінії життєвого проекту. Високому рівню відповідають результати респондентів, для яких альтруїстичні професійні ціннісні орієнтації є більш значущими, ніж

егоцентричні; рівень професійної спрямованості високий, стратегія професійної взаємодії активно-перетворююча або активно-перетворююча з елементами репродуктивної. До середнього рівня було зараховано студентів, у яких відмінності між показниками особистісної значущості альтруїстичних та егоцентричних професійних цінностей незначні, розвиток професійної спрямованості досягає середнього рівня, стратегія професійної міжособистісної взаємодії репродуктивна. Низький рівень розвитку професійної лінії життєвого проекту у юнаків характеризується домінуванням егоцентричних ціннісних орієнтацій, низьким рівнем професійної спрямованості, переважанням пасивної стратегії професійної взаємодії й саморозвитку.

Експериментальне дослідження було проведено на базі Глухівського національного педагогічного університету імені О. Довженка, Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Результати експериментального дослідження професійної лінії життєвого проекту юнаків представлені в табл. 1.

Таблиця 1

**Психологічні особливості становлення професійної лінії життєвого проекту особистості упродовж пізньої юності (n=175)**

Рівень професійної лінії життєвого проекту	Вікова група студентів (у %)				
	17 років	18 років	19 років	20 років	21 рік
Високий	16.21	13.16	10.81	19.35	25.00
Середній	62.16	68.42	67.57	64.51	59.37
Низький	21.63	18.41	21.62	16.12	15.63

Аналіз результатів даних експериментального дослідження, представлених у табл. 1, дає можливість констатувати, що на межі ранньої та пізньої юності розвиток професійної лінії життєвого проекту переважної більшості юнаків не досягає високого рівня. Як показує практика, відсутність чітких професійних уявлень і сформованість кар'єрних життєвих цілей на рівні життєвих мрій у значної кількості юнаків значно обмежує їх можливості з ґрунтового пізнання та осмислення змісту обраної професії, автономне вироблення ціннісних когніцій альтруїстичної самореалізації в обраній професії, а отже – і гальмує розгортання їх професійної спрямованості та суб'єктного управління процесами професійного саморозвитку.

На ранніх етапах професійної підготовки високу суб'єктивну значущість для респондентів мають як альтруїстичні, так і егоцентричні професійні цінності. Адаптація особистості до навчально-професійної діяльності сприяє становленню більш чітких та реалістичних уявлень про зміст обраної не лише спеціальності, але й професії, усвідомленню високої об'єктивної й суб'єктивної складності реалізації бажаної кар'єри. Це, у свою чергу, спричинює перші професійні розчарування й зниження показників їх професійної спрямованості (кількість юнаків з високим рівнем цього психічного утворення зменшується з 27.02% у віці 17 років до 10.81% у віці 19 років).

Набуття респондентами досвіду навчально-професійної діяльності сприяє розширенню їх можливостей з суб'єктної організації професійного саморозвитку. Кількість респондентів з активно-перетворюючою стратегією професійної взаємодії та саморозвитку юнаків зростає з 16.21% респондентів у віці 17 років до 21.05% у віці 18 років. Зниження показників професійної спрямованості й активізація активно-перетворюючої стратегії професійного саморозвитку юнаків визначає суперечливість становлення професійної лінії життєвого проекту в цій віковій групі. За результатами кількісної та якісної обробки одержаних даних було виявлено підвищення кількості студентів віком 17-18 років з середнім рівнем конструювання професійної лінії життєвого проекту до 68.42% за рахунок зменшення кількості респондентів з високим і низьким рівнями до 13.16% і 18.41% юнаків відповідно.

Вік 18-19 років, який найчастіше співпадає з "екватором" професійної підготовки, у роботах сучасних вчених розглядається як етап переосмислення молоддю своїх смисложиттєвих і ціннісних орієнтацій, а також векторів і перспектив професійного зростання (Н.А. Богдан, О.В. Люсова, О.Ю. Пурло та ін.). Особистість все більше переорієнтовується з слідування соціально детермінованим стереотипним патернам життя "успішної людини" на авторське конструювання проекту свого життя, в тому числі – проекту професійної самореалізації. Успішність студентів в автономному реконструюванні професійної лінії життєвого проекту проявляється у зростанні кількісних показників досліджуваного феномена у віці 19-21 рік. Водночас, усвідомлення й переживання ними обмежених

можливостей реалізації власних цінностей в обраній професії, висока об'єктивна складність автономного конструювання векторів професійного саморозвитку, несформованість вмій і навичок коучингу й там-менеджменту своєї життєдіяльності спричинюють гальмування структур професійної лінії життєвого проекту особистості і у другій половині пізньої юності. До низького рівня цього психічного утворення було зараховано 16.12% студентів віком 20 років та 15.63 учасників експерименту віком 21 рік.

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Результати здійсненого дослідження психологічних особливостей професійної лінії життєвого проекту юнаків дають можливість констатувати, що розгортання її структур відбувається нерівномірно. Усвідомлення й переживання студентами високої суб'єктивної значущості аксіологічних когніцій професійної лінії життєвого проекту сприяє розгортанню їх прагнення до пізнання реалій свого професійного буття. Руйнування професійних мрій і становлення реалістичних уявлень респондентів про зміст обраного фаху, перспективи професійного саморозвитку в обраній спеціальності часто супроводжуються розчаруваннями, але водночас сприяють набуттю юнаками здатності до автономного управління процесами професійного саморозвитку. Переосмислення молоддю свого буття й вироблення власних професійних цінностей на “екваторі” професійної підготовки сприяє активізації автономних альтруїстичних цінностей професійної самореалізації, підвищенню показників професійної спрямованості, активізації творчо-перетворювальної стратегії професійної взаємодії й саморозвитку. Усе це детермінує підвищення показників професійної лінії життєвого проекту юнаків у віці 19-21 рік. Однак навіть наприкінці пізньої юності у масовому досвіді розвиток професійної лінії життєвого проекту більшості юнаків не досягає високого. Це зумовлює необхідність подальшої розробки спеціальних систем активного соціально-психологічного навчання, систем психологічного супроводу, спрямованих на активізацію всіх структур професійної лінії життєвого проекту юнаків й оптимізацію становлення цього психічного утворення в цілому.

#### Список використаних джерел

1. Белова Н.В. Самопроектирование как детерминанта карьерной успешности специалистов инженерно-технического профиля: дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Белова Наталья Викторовна. – Ставрополь, 2008. – 240 с.
2. Волошина В.В. Аксиопсихология подготовки майбутнього психолога у вищих педагогічних закладах освіти: монографія / Волошина В.В. - Вінниця, ТОВ “Нілан-ЛТД”, 2014. - 274 с.
3. Грін'ова О.М. Психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх учителів в умовах підготовки за двома спеціальностями : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Грін'ова Ольга Михайлівна. - К., 2008. - 258 с.
4. Долинська Л. В. Особливості професійного становлення майбутніх учителів / Л. В. Долинська, Ю. В. Уварова // Психологія. Зб. наук. праць. – 2003. - Вип. 3(10). - С. 324-329.
5. Казакова О.Н. Взаимодействие субъектов образовательного процесса как фактор адаптации студентов первого курса: дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Казакова Ольга Николаевна. - Оренбург, 2002. - 202 с.
6. Шалова С.Ю. Профессиональные ценности в системе ценностных ориентаций студентов педвуза / С.Ю.Шалова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013 – №3 (16). – Идентификационный номер статьи в журнале: 48ПВН313. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik48ПВН313.pdf>.
7. Шехавцова С.О. Суб'єкт-суб'єктна педагогічна взаємодія як механізм формування суб'єктності студента до професійно-педагогічної діяльності / С.О.Шехавцова // Молодь і ринок. - 2014. - №9(116). - С. 50-53.

#### References transliterated

1. Belova N.V. Samoproektirovanie kak determinanta kar'ernoj uspešnosti specialistov inženerno-tehnicheskogo profila: diss. ... kand. psihol. nauk : 19.00.07 / Belova Natal'ja Viktorovna. – Stavropol', 2008. – 240 s.
2. Voloshina V.V. Aksiopsihologija pidgotovki majbutn'ogo psihologa u vishnih pedagogichnih zakladah osviti: monografija / Voloshina V.V. - Vinnicja, TOV “Nilan-LTD”, 2014. - 274 s.
3. Grin'ova O.M. Psihologichni osoblivosti profesijnogo samoviznachennja majbutnih uchiteliv v umovah pidgotovki za dvoma special'nostjami : dis. ... kand. psihol. nauk : 19.00.07 / Grin'ova Ol'ga Mihajlivna. - K., 2008. - 258 s.
4. Dolins'ka L. V. Osoblivosti profesijnogo stanovlennja majbutnih uchiteliv / L. V. Dolins'ka, Ju. V. Uvarova // Psihologija. Zb. nauk. prac'. – 2003. - Vip. 3(10). - S. 324-329.
5. Kazakova O.N. Vzaimodejstvie sub#ektov obrazovatel'nogo processa kak faktor adaptacii studentov pervogo kursa: diss. ... kand. ped. nauk : 13.00.01 «Obshhaja pedagogika, istorija pedagogiki i obrazovanija» / Kazakova Ol'ga Nikolaevna. - Orenburg, 2002. - 202 s.
6. Shalova S.Ju. Professional'nye cennosti v sisteme cennostnyh orientacij studentov pедvuza / S.Ju.Shalova // Internet-zhurnal «Naukovedenie». – 2013 – №3 (16). – Rezhim dostupa: <http://naukovedenie.ru/sbornik48ПВН313.pdf>.
7. Shehavcova S.O. Sub'ekt-sub'ektna pedagogichna vzajemodija jak mehanizm formuvannja sub'ektnosti studenta do profesijno-pedagogichnoj dijal'nosti / S.O.Shehavcova // Molod' i rinok. - 2014. - №9(116). - S. 50-53.



## ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНІСТІ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

**Н.О. Губа**

кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології  
Запорізького Національного університету  
guba.natalya02@gmail.com

**В.С. Кондратенко**

студентка магістратури спеціальності «Психологія»  
Запорізького Національного Університету  
honeymoonlk777@gmail.com

**Губа Н.О., Кондратенко В.С. Психологічні чинники рівня задоволеності працею персоналу страхових компаній.**

Стаття присвячена теоретичному аналізу проблеми задоволеності працею персоналу та пов'язаних з нею чинників для подальшого виокремлення психологічних факторів, які мають вплив на рівень задоволеності працею у персоналу престижних страхових компаній. У статті представлені дослідження, які вказують на те, що з плином часу на задоволеність працею починає впливати більшою мірою загальна задоволеність життям. Головну роль формування рівня задоволеності працею співробітників страхових компаній було надано психологічним чинникам, таким як умовам праці та престижу страхової компанії. Було також обґрунтовано, що створення сприятливих психологічних умов роботи престижних страхових компаній, а саме: формування робочих взаємовідносин з колегами та керівництвом, побудова роботи по принципам проектування роботи з точки зору рівня задоволеності працею її виконавців, підтримка певного рівня соціально-психологічного клімату страхової компанії – залежать від керівництва, орієнтованого на персонал.

**Ключові слова:** персонал, задоволеність працею, умови праці, престиж компанії, психологічні чинники, рейтинг компанії, позитивні психічні стани.

**Guba, N.O., Kondratenko, V.C. Psychological factors of the level of job satisfaction of the insurance companies' staff.**

The article is devoted to the theoretical analysis of the problem of job satisfaction of the staff. We also analyzed the socio-psychological factors, that have an impact on the level of satisfaction with the work of the staff of prestigious insurance companies. Job satisfaction is an appraisal of a person or group of people in relation to one's own work, its various aspects, the balance of requirements of the employee to the content, nature and working conditions, and a subjective assessment of the possibilities of implementing these requirements in the given labor organization. The following factors of job satisfaction were identified: organizational; social and psychological. The article presents studies that indicate that, over time, satisfaction with work begins to affect more generally the overall satisfaction of life. The main role of creating a level of satisfaction with the work of employees of insurance companies was given to psychological factors, such as the conditions of work and prestige of the insurance company. It was also grounded, that the creation of favorable psychological conditions for the work of prestigious insurance companies, namely: the formation of working relationships with colleagues and management, the construction of work on the principles of design work in terms of the level of job satisfaction of its performers, support for a certain level of socio-psychological climate of the insurance company – depend on manual-oriented personnel.

**Keywords:** personnel, job satisfaction, working conditions, prestige of the company, psychological factors, company rating, positive mental states.

**Постановка проблеми.** У сучасному світі постійні зміни у навколишньому середовищі призводять до переосмислення особистісних ціннісних орієнтацій, які впливають на формування потреб людини та її задоволеність своєю працею. Безпосередньо від рівня задоволеності працею співробітників залежить рівень ефективності функціонування організації. Саме тому компанії, які сучасно розвиваються у наш час особливу увагу приділяють створенню найбільш сприятливих умов для роботи своїх працівників, оскільки розуміють, що рівень задоволеності працею впливає на якість їх роботи. Саме тому, серед таких сучасних та прогресуючих організацій як страхові компанії є актуальною проблема психологічного аналізу чинників рівня задоволеності працею персоналу страхових компаній.

Дане теоретичне дослідження впливу таких психологічних чинників, як умови праці та рейтинг компанії на задоволеність працею персоналу дає змогу проаналізувати взаємозв'язок між певними психологічними чинниками та рівнем задоволеності працею для подальшого застосування в організаціях для підвищення ефективності роботи компаній. Також це дає можливість перевірити наявність кореляції між умовами праці у престижній компанії та рівнем задоволеності працею її співробітників; наявність зв'язку між рейтингом такої компанії та рівнем задоволеності працею її співробітників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На важливість вимірювання рівня задоволеності працею вказували В. Квінн, Д. та С. Шульц, та ін. [2, с.25]. Герцбергом була розроблена модель мотивації персоналу з урахуванням факторів задоволеності працею. У теорії Олдхема і Хекмана представлені об'єктивні фактори роботи, пов'язані з задоволеністю працею [1]. Дане теоретичне дослідження присвячене вивченню психологічних чинників задоволеності працею персоналу та проаналізований їх взаємозв'язок.

**Метою** даного дослідження є теоретичний аналіз чинників, таких, як умови праці та рейтинг страхових компаній, які впливають на рівень задоволеністю працею їх персоналу. Завдання дослідження: аналіз теоретичних положень та концепцій, пов'язаних з вивченням задоволеності працею, ролі у її формуванні умов праці та рейтингу компанії; виявлення зв'язку між умовами праці та задоволеністю працею персоналу; виявлення зв'язку між рейтингом компанії та задоволеністю працею її працівників.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Задоволеність працею можна розглядати як інтегральну характеристику, яка складається із збалансованості вимог, що пред'являються працівником до змісту, характеру та умовам праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих вимог. Вони відображають ставлення особистості до виконуваної роботи і умов праці. При цьому, задоволеність працею може виступати як стабільна, стійка характеристика, яка не завжди залежить від характеристик самої роботи, а може залежати від особистих установок людини на «щастя» і «нещастя», які практично не змінюються з плином часу [3, с.294].

З цього можна дійти висновку, що на задоволеності працею не завжди позначаються зовнішні зміни: у службовому положенні, рівень заробітної плати та в умовах праці. Результати лонгитюдного дослідження близнюків дозволяють припускати, що задоволення від роботи закладено в людині генетично і пов'язано із загальною задоволеністю життям. При цьому, так і не встановлено, який з факторів (задоволеність працею або загальна задоволеність) є причиною, а який наслідком.

Деякі дослідження вказують на те, що з плином часу загальна задоволеність життям починає чинити сильніший вплив на задоволеність роботою. Дослідження Харта (1999) показало, що задоволеність життям у досліджуваних була більш пов'язана з факторами, які не пов'язані з роботою [3, с.294]. При цьому, сильний взаємозв'язок цих факторів залишається незаперечним, що свідчить про важливість дослідження зовнішніх психологічних чинників, які могли впливати на рівень задоволеності працею працівників, яке в свою чергу підвищує рівень задоволеності власним життям.

З іншого боку, В. Квінн [1, с.531] зазначає, що було встановлено протилежне співвідношення: саме задоволеність роботою є необхідною складовою загальної задоволеності життям, а ступінь задоволеності роботою впливає на всі аспекти ставлення до життя. При цьому, відсутність задоволеності працею може вплинути навіть на стан здоров'я людини. Так, за даними Томпсона серед незадоволених роботою в 3.3 рази більше людей із захворюваннями хребта [2, с.82].

Конкретними значеннями задоволеності працею є: соціальна задоволеність працею як показник якості життя людини, якості її трудового життя, соціальних груп і населення в цілому; функціонально-виробнича значимість задоволеності працею визначається впливом на кількісні та якісні результати праці, на зобов'язання щодо інших людей, на самооцінку працівником своїх ділових якостей і показників праці; управлінські параметри задоволеності працею і стану соціально-трудова відносин взагалі; задовільні, з погляду працівника, характер і умови праці; фактор авторитету керівника.

У психології праці розрізняють загальну і часткову задоволеність працею [9]. Загальна задоволеність працею характеризує задоволеність працею в цілому, а часткова – різними його аспектами й елементами виробничої ситуації. Існує кілька принципів співвідношення між загальною і частковою задоволеністю працею [7, с.65]: загальна задоволеність виникає в результаті значної переваги позитивних або негативних факторів один над одним; один з позитивних чи негативних факторів виявляється настільки значним, що визначає загальну задоволеність працею; виникає відносна рівновага між позитивними і негативними факторами, і загальна незадоволеність виявляється невизначеною.

Серед чинників, що формують задоволеність працею, можна виділити наступні [5, с.39]:

об'єктивні характеристики трудової діяльності (умови і зміст праці); суб'єктивні особливості сприйняття і переживання (домагання і критичність працівника, його самодисципліна); кваліфікація та освіта працівника, стаж і досвід його трудової діяльності; етапи трудового циклу (в процесі досягнення конкретного результату праці можуть бути виділені початковий, середній і кінцевий етапи, які задаються критерієм готовності продукції тощо); ступінь інформованості про хід і результати трудової діяльності; особлива моральна і матеріальна мотивація праці; адміністративний режим в організації, стиль управління; підтримання позитивної оцінки і самооцінки; рівень очікування (ступінь відповідності очікування реальності); офіційна або публічна увага до проблем праці; громадська думка (схвалення або несхвалення).

Існує цілий ряд досить конкретних значень задоволеності працею, що відбивають її роль, функції, наслідки в соціально-економічному житті, в організації та управлінні [6, с.68]:

1. У результаті вивчення ставлення людей до благополуччя в побуті, соціально-економічній системі, соціальному кліматі встановлено, що робота і кар'єра мають для них найбільше значення поряд з особистим життям, здоров'ям, повноцінним дозвіллям. Іншими словами, задоволеність працею є, насамперед, соціальною задоволеністю, найважливіший показник якості життя індивідів, груп, населення, нації.

2. Задоволеність працею має функціонально-виробничу значимість. Вона впливає на кількісні та якісні результати роботи, терміновість і точність виконання завдань, обов'язковість щодо інших людей. Ставлення до праці може ґрунтуватися на самооцінці працівником своїх ділових якостей і показників. При цьому, самозадоволеність і самонезадоволеність можуть позитивно і негативно впливати на роботу залежно від конкретного випадку.

3. Турбота роботодавця про задоволеність персоналу їх працею визначає деякі суттєві типи управлінської поведінки, трудових відносин взагалі. Роботодавець часто скептично ставиться до виробничо-економічного ефекту всіляких заходів щодо гуманізації праці і вважає їх фінансування нерациональним. Кошти на ці цілі зазвичай витрачаються під тиском профспілок, правових інстанцій або мас (працівників). Це відбувається через нерозуміння важливості і значущості для виробничої сфери такого показника, як «задоволеність працею».

4. Задовільні, з точки зору працівника, характер та умови праці – це найважливіший фактор авторитету керівника.

5. Задоволеність працею часто є індикатором плинності кадрів і необхідності відповідних дій по її запобіганню.

6. Залежно від задоволеності працею підвищуються або знижуються вимоги і домагання працівників, у тому числі щодо винагороди за роботу (задоволеність може знижувати критичність щодо оплати праці).

7. Задоволеність працею є універсальним критерієм пояснення, інтерпретації різних вчинків окремих працівників і трудових груп. Вона визначає стиль, спосіб, манеру спілкування адміністрації з працівниками, тобто розрізняється поведінка задоволених і незадоволених працівників, управління задоволеними і незадоволеними людьми.

Проаналізувавши літературу можливо виокремити чинники, які формують оціночне ставлення персоналу до трудової діяльності : організаційні чинники ( зміст і характер праці); соціальні чинники (методи і стиль керівництва, соціально-побутові умови праці); психологічні чинники (психологічні умови праці: організаційний клімат, відносини між співробітниками, відносини персоналу з керівництвом, відношення компанії до своїх працівників та працівників до своєї компанії).

Всіма вище переліченими факторами можна керувати і існують психологічні та соціальні технології, які дозволяють регулювати відношення до праці та задоволеність нею.

На нашу думку, головними чинниками задовільності своєю працею є психологічні чинники, які відповідають безпосередньо за збереження цілісності свого Я, та побудови сприятливих психологічних умов для роботи в компанії. При цьому, ступінь задоволеності працею залежить від очікувань і потреб людини в психологічних умовах праці, тобто людину можуть задовольняти одні умови роботи і не задовольняти інші. В свою чергу, потреба в гарних умовах праці, як психологічний чинник, відображає стан потреби в гідному рівні життя, що є необхідною умовою нормального функціонування людини, її можна вважати рушійною силою розвитку людини [2, с.422], вона виступає як джерело активності. Такі потреби надають життю цілеспрямованість. В історичному

контексті потреби виступають як функція діяльності людини і є наслідком розвитку виробництва. Потреби можна розглядати як передумову і результат трудової діяльності. У цьому контексті задоволення потреб розглядається як процес присвоєння певної форми діяльності, зумовленої суспільним розвитком.

Керуючись задоволеністю таких потреб у гарних умовах праці, як одним з головних мотивів при працевлаштуванні, працівник надає перевагу роботі більш престижній страховій компанії [5, с.73].

Престиж страхової компанії визначається, перш за все, рейтингом компанії серед інших у сфері страхування. Престиж компанії поєднує в собі цінність всіх матеріальних активів і представляє всі нематеріальні переваги даної компанії (організаційна політика компанії, клімат, умови праці: місце розташування офісу, бренд, оцінка робочого місця, репутація компанії, ставлення до персоналу, клієнтів і керівництва). Престиж компанії розвивається через якість продуктів і послуг, високого рівня ефективності роботи організації, які є наслідками продуктивної роботи персоналу. Продуктивність роботи тісно пов'язана із задоволеністю працею, лояльністю персоналу, відданістю працівників своїй організації, їх бажанням докладати максимум зусиль в її інтересах, розділяти її цінності і цілі.

Вивчаючи задоволеність, ми отримуємо інформацію про рівень прихильності персоналу до компанії. Значить, в теорії, у більш престижній компанії створені більш сприятливі умови праці для працівників, зумовлені більшим кадровим ресурсом, залученням коштів до розвитку власного персоналу. Ці умови формуються під впливом ставлення компанії до своїх працівників і відображається у соціально-психологічному кліматі страхової компанії, що, в свою чергу, формує психологічні умови праці [1].

Якщо розглядати соціально-психологічний клімат, як психологічні умови праці, то його можна розтлумачити як відносно стійкий і типовий для певної групи загальний емоційний настрій, який формується у процесі спільної трудової діяльності колективу через спілкування між людьми.

У страхових компаніях міжнародного рівня чимало коштів та ресурсів вкладають у розвиток соціально-психологічного клімату, який є найголовнішим з складових умов праці персоналу, тому що від нього залежить рівень конфліктності в організації, а саме ступінь порозуміння між її членами з питань спільної діяльності. Порозуміння дозволяє об'єднати зусилля колективу в одному напрямку, суперечності ускладнюють координацію діяльності, призводять до дестабілізації стосунків в організації, викликають незадоволення своєю працею і, як наслідок, погіршення функціонування організації. Саме тому підвищення рівня задоволеності працею через покращення психологічних умов праці дозволяє об'єднати колектив заради загальних цілей страхових компаній та збільшити продуктивність діяльності персоналу.

На психологічні умови праці впливають також особливості взаємовідносин в колективі [7]. В більш престижних страхових компаніях взаємовідносини проявляються у різноманітних формах спілкування між членами страхової компанії. Перевага якихось одних форм спілкування – наказів або прохань, пропозицій або питань, обговорення або порад – характеризує особливості соціально-психологічного клімату в колективі страхових компаній і тим самим є показником рівня психологічних умов в страховій компанії з певним рейтингом у сфері страхування.

Приділемо увагу чиннику задоволеності керівництвом. Взаємовідносини між працівником і керівником є чи не головним чинником формування сприятливих психологічних умов, які через оптимальний стиль лідерства, комунікативну і управлінську компетентність керівника можуть підвищити рівень задоволеності працею персоналу. У цьому полягають головні плюси роботи у страховій компанії, в якій є керівники, які вміють приймати рішення, брати на себе відповідальність, здатні організувати роботу, висловити подяку. Важливим елементом управлінської діяльності страхової компанії міжнародного рівня, що впливає на задоволеність керівництвом, є делегування повноважень і відповідальності персоналу.

У процесі соціально-психологічних досліджень встановлено, що працівники організацій віддають перевагу дбайливому лідеру, орієнтованому на людей і процеси [5, с.47]. При цьому, від нього очікують організаторських здібностей, професіоналізму. Для більшості працівників важливі відносини з безпосереднім керівником. Вони очікують не тільки виплати певної суми грошей, а й уваги до своєї особистості [5]. Недоступність керівника або взаємне нерозуміння між керівництвом і працівниками можуть істотно знизити ефективність роботи підприємства.

В житті людей взаємовідносини в організації набувають особливої цінності для кожного члена, тому що у взаємодіях з іншими людьми кожен член організації може дати собі самооцінку, що є відображенням його задоволеності своїм життям, отже і задоволеності своєю працею. Деякі дослідження свідчать, що самооцінка співробітників страхових компаній з високим рейтингом є вищою ніж самооцінка працівників менш престижних страхових компаній [10]. Через взаємовідносини та власну самооцінку людина усвідомлює свою власну суспільну сутність, яка породжує почуття більшого чи меншого задоволення своєю працею. Ці стійкі взаємовідносини впливають на настрій членів трудових організацій, викликають покращення або погіршення самопочуття людини.

Американські вчені – біхевіористи [3] виділяють три «психічні стани» працівників, які визначають їх задоволеність працею і професійну мотивацію: відчуття значущості (працівник повинен відчувати, що його діяльність є важливою в прийнятій ним системі цінностей); відчуття відповідальності (він повинен бути впевнений, що несе особисту відповідальність за результат своїх дій); знання результату (він повинен мати можливість оцінити результати своєї роботи).

Відповідно до цих поглядів, Т. Соломанідіна і В. Соломанідін [3] наводять принципи проектування роботи з точки зору рівня задоволеності працею її виконавців. До такого переліку вони включили наступні вимоги: робота повинна мати мету, тобто призводити до певного результату; працівники повинні оцінювати роботу як важливу і гідну бути виконаною; робота повинна давати можливість працівникові приймати рішення, необхідні для її виконання, тобто бути автономним у встановлених межах; виконуючи обов'язки, працівник повинен отримувати зворотній зв'язок, оцінюватися в залежності від ефективності праці; робота повинна приносити справедливу, з точки зору працівника, винагороду.

Виконуючи відповідну цим вимогам роботу, людина відчуває приємні відчуття, які спонукають її працювати краще. Тобто покращення певних психологічних умов роботи приводить до підвищення рівня задоволеності своєю працею. Таке включення в роботу через позитивні відчуття від якісного виконання своїх обов'язків є наслідком налагодження внутрішніх умов праці, а не під впливом зовнішніх чинників.

На основі уявлень про позитивні психічні стани, що формують задоволеність людини від праці, гарними психологічними умовами праці, американськими вченими Дж. Річардом Хекманом, Г. Олдхем та ін. [3] була розроблена модель мотиваційних характеристик роботи. У даній моделі певні психологічні умови праці розглядаються як джерела або причини позитивних психологічних станів, почуттів працівників, які впливають на задоволеність працею в цілому.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Теоретичний аналіз означеної проблеми показав, що задоволеність працею – це оціночне ставлення людини або групи людей до власної трудової діяльності, різних її аспектів, стан збалансованості вимог, що пред'являються працівником до змісту, характеру та умов праці, і суб'єктивної оцінки можливостей реалізації цих вимог в даній трудовій організації. Були виокремлені наступні чинники задоволеності працею: організаційні; соціальні; психологічні.

У статті головну роль формування рівня задоволеності працею співробітників страхових компаній було надано психологічним чинникам, таким як умовам праці та престижу страхової компанії. Було також обґрунтовано, що створення сприятливих психологічних умов роботи престижних страхових компаній, а саме: формування робочих взаємовідносин з колегами та керівництвом, побудова роботи по принципам проектування роботи з точки зору рівня задоволеності працею її виконавців, підтримка певного рівня соціально-психологічного клімату страхової компанії – залежать від керівництва, орієнтованого на персонал. Завдяки забезпеченню цих психологічних умов, підвищується рівень задоволеності працею працівників, який включає в себе підвищення самооцінки, збереження цілісності особистості, формування задоволеності життям персоналу страхової компанії, що, у свою чергу, відображається у позитивному ставленні до своєї праці і призводить до ефективного функціонування страхової компанії загалом.

#### Список використаних джерел

1. Барри М.С. Антология организационной психологии / М.С. Барри – М.: Вершина, 2005. – 712 с.
2. Прусова Н.В. Психология труда / Прусова Н.В., Боронова Г.Х. – М.: Эксмо, 2008. – 160 с.

3. Соломандина Т.О. Мотивация трудовой деятельности / Т.О. Соломандина, В. Соломандин // Управление персоналом – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - №2 – 312 с.
4. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала / К. Харский. – СПб.: «Питер», 2003. – 496 с.
5. Занюк С. Психология мотивации. Теория и практика мотивации / С. Занюк. – М.: Ника-Центр, Эльга-Н, 2001. – 117с.
6. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации: Учебник / И.Е. Ворожейкин. – М.: ИНФРА-М., 2001 – 176 с.
7. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер. 2001 – 720 с.
8. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) / под ред. В. Г. Андреевкова. Ашхабад: (Наука), 1988. – 100 с.
9. Верещагина Л.А. Оценка удовлетворенности работой. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова]. – СПб.: Речь, 2007.
10. Ловчева М. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики / М. Ловчева. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: [hr-portal.ru/article/udovletvorennost-trudom-kak-indikator-korporativnoy-socialnoy-politiki](http://hr-portal.ru/article/udovletvorennost-trudom-kak-indikator-korporativnoy-socialnoy-politiki)

#### References transliterated

1. Barri M.S. Antologija organizacionnoj psihologii / M.S. Barri – М.: Vershina, 2005. – 712 s.
2. Prusova N.V. Psihologija truda / Prusova N.V., Boronova G.H. – М.: Jeksmo, 2008. – 160 s.
3. Solomandinina T.O. Motivacija trudovoj dejatel'nosti / T.O. Solomanidina, V. Solomanidin // Upravlenie personalom – М.: JuNITI-DANA, 2012. - №2 – 312 s.
4. Harskij K. Blagonadezhnost' i lojal'nost' personala / K. Harskij. – SPb.: «Piter», 2003. – 496 s.
5. Zanjuk S. Psihologija motivacii. Teorija i praktika motivacii / S. Zanjuk. – М.: Nika-Centr, Jel'ga-N, 2001. – 117s.
6. Vorozhejkin I.E. Upravlenie social'nym razvitiem organizacii: Uchebnik / I.E. Vorozhejkin. – М.: INFRA-M., 2001 – 176 s.
7. Dzhujell L. Industrial'no-organizacionnaja psihologija. Uchebnik dlja vuzov / L. Dzhujell. – SPb.: Piter. 2001 – 720 s.
8. Il'jasov F.N. Udovletvorennost' trudom (analiz struktury, izmerenie, svjaz' s proizvodstvennym povedeniem) / pod red. V. G. Andreenkova. Ashhabad: (Nauka), 1988. – 100 s.
9. Vereshhagina L.A. Ocenka udovletvorennosti rabotoj. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti. / [Pod red. G.S.Nikiforova, M.A. Dmitrievoj, V.M. Snetkova] . – SPb.: Rech', 2007.
10. Lovcheva M. Udovletvorennost' trudom kak indikator korporativnoj social'noj politiki / M. Lovcheva. [Elektronnij resurs]. Rezhim dostupu: URL: [hr-portal.ru/article/udovletvorennost-trudom-kak-indikator-korporativnoy-socialnoy-politiki](http://hr-portal.ru/article/udovletvorennost-trudom-kak-indikator-korporativnoy-socialnoy-politiki)

УДК 159.922.6:923.5

## ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ДУХОВНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

**С.І. Донець**

аспірантка кафедри психології

Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка

[svetikdonets@gmail.com](mailto:svetikdonets@gmail.com)

**Донець С.І. Індивідуально-психологічні чинники духовного розвитку особистості.** Стаття присвячена теоретичному аналізу індивідуально-психологічних чинників духовного розвитку особистості. Автором проаналізовано основні підходи до розуміння поняття духовність та духовний розвиток. Запропоноване авторське трактування означених дефініцій. Подається теоретичний аналіз та обґрунтування таких індивідуально-психологічних чинників духовного розвитку як: рівень задоволеності основних потреб, структура життєвих цінностей та система життєвих смислів. Значна увага надається вищим потребам особистості як факторам духовного розвитку, а саме – потребі у самоактуалізації. Однак визначальними все ж є цінності та смисл. Вказані чинники є взаємопов'язаними та взаємозумовленими у структурі особистості. Автор підкреслює, що проведений теоретичний аналіз та виокремлення «тріади духовного розвитку» дають підстави щодо подальшого емпіричного дослідження означеної проблеми.

**Ключові слова:** духовність, духовний розвиток, індивідуально-психологічні чинники, потреби, цінності, життєві смисли.

**Donets, S.I. Individual-psychological factors of spiritual development of personality.** The article describes concepts of spirituality and spiritual development of a person. Individual-psychological factors of spiritual development, such as: level of satisfaction of basic needs, structure of life values and system of life senses have been analyzed and justified. The article is devoted to the theoretical analysis of the individual-psychological factors of the spiritual development of personality. The main approaches to understanding the concept of spirituality and spiritual development have been analyzed. The author's interpretation of the designated concepts has been proposed. Needs, life values and personal senses, which are considered as categories of individual-psychological factors of the spiritual development of personality, have been theoretically analyzed. These categories have been characterized by objectivity and versatility manifestation in personal development. Personal needs are the motive force, which stimulates development and activity. The necessary condition of productive functioning of higher needs (the most important of which is the need for self-actualization) is the satisfaction of lower needs. The author analyzed different scientific perspectives of values and senses investigation. Scientists consider, that the system of values is the most significant,

because it can be corrected and transformed by factors of macro- and microenvironment, education, self-education. It also forms subsequent personal development and affects the system of senses, acts, character and life scenario. The fact that predominant life senses and their hierarchy affect the human needs, motives, values and acts is stressed. In the article, the author describes the main individual-psychological factors of spiritual development of personality, justifies its part in the process of spiritual development, and analyses the main approaches to its understanding within the existing scientific paradigm.

**Keywords:** spirituality, spiritual development, individual-psychological factors, needs, values, life senses.

**Постановка проблеми.** Феномен духовного становлення як невід'ємної складової частини особистісного розвитку дедалі частіше стає предметом наукових пошуків. Однак, через недостатню вивченість цього явища, духовний розвиток дотепер не має чіткого визначення у психологічній літературі, що утруднює його емпіричне вивчення.

Відомо, що на формування духовності особистості впливає значна кількість об'єктивних та суб'єктивних чинників. Останніми можуть бути ненормативні кризи, мікро- та макросередовище, життєві обставини, все те, що є індивідуальним, виключним, значимим для окремо взятої людини. Разом з тим, існують об'єктивні чинники, які присутні в житті кожного, однак індивідуальні за характером прояву. Саме такі індивідуально-психологічні чинники духовного розвитку потребують теоретико-емпіричного дослідження у світлі вивчення процесу духовного становлення особистості.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання духовності та духовного розвитку особистості досить актуальні в сучасному науковому і життєвому просторі. На сьогодні сформувалися різнопланові підходи до його осмислення та можливостей подальшого вивчення: потребо-інформаційний (П. Єршов, А. Петровський, П. Симонов, Г. Ярошевський); аксіологічний – духовність як «ціннісний зміст свідомості» (М. Боришевський, В. Діденко, М. Каган, Е. Помиткін, В. Федотова, Т. Холостова, Ж. Юзвак та ін.); діяльнісний – духовність як специфічний вид діяльності (І. Гайдученок, Л. Казакова, О. Мартинова, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Толстих та ін.); смислбуттєвий – духовність як орієнтованість на вирішення смисложиттєвих проблем (Б. Братусь, В. Слободчиков та ін.); кризовий – аналізується поняття «духовної кризи» (Р. Ассаджіолі, К. Гроф, С. Гроф, В. Касимова, В. Козлов, А. Маслоу, К. Юнг та ін.); енергоінформаційний (М. Гончаренко та ін.); інтегративний (синергетичний) (М. Боришевський, В. Козлов, М. Савчин, С. Ставицька, В. Франкл та ін.).

**Мета** статті – висвітлити основні індивідуально-психологічні чинники духовного розвитку особистості; обґрунтувати їх роль та місце у процесі духовного становлення людини; проаналізувати основні підходи до розуміння у межах існуючої наукової парадигми.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Аналіз теоретичних підходів до вивчення феномену духовності та духовного розвитку особистості дозволяє виокремити кілька основних напрямів наукового пошуку вітчизняних учених, де пріоритети надаються потребо-мотиваційній та ціннісно-смісловій сферам (Г. Балл, М. Боришевський, О. Климишин, О. Колісник, В. Петренко, Е. Помиткін, М. Савчин, Л. Собчик, С. Ставицька, Ж. Юзвак та ін.).

Тут *духовність* розглядається як багатовимірна система свідомості складовими якої є задоволення основних потреб, життєві цінності та життєві смисли, тоді як *духовний розвиток* є процесом свідомого самовдосконалення особистості, формування нею потреб, цінностей та смислів власного життя.

О. Климишин пропонує кілька сучасних, найбільш значущих на її думку характеристик феномену духовності та духовного розвитку: 1) має онтологічну ціннісно-сміслову природу і є інтегрованою якістю особистості; 2) є аутентичною психічною реальністю існування цінностей та смислів особистості; 3) є сферою індивідуальної репрезентації і творчої, вільної реалізації особистості; 4) виступає смислотворчим центром, що визначає мету розвитку особистості і скеровує її на шляху до цієї мети; 5) є детермінованим комплексом чинників психосоматичного, соціокультурного й аутентично-суб'єктного характеру і спрямований на самопізнання, самовизначення та самовдосконалення [4].

С. Каверин застосовує поняття «духовність» у контексті міри розвитку і реалізованості духовних потреб. При цьому духовність розуміється не як релігійна характеристика, не як моральне самовдосконалення відповідно до біблійних заповідей, а ширше, як формування і реалізація всього комплексу духовних потреб особистості, перш за все – потреб у творчості, творчій праці [3].

Продовженням цієї ідеї можна вважати наукові погляди Ю. Щербатих, згідно з якими, будь-

яка усвідомлена та творча діяльність, що здійснюється з метою пізнання нового, або в інтересах інших людей, може вважатися духовною практикою. Тоді духовне життя є діяльністю, що пов'язана з вищими потребами людини: самоактуалізацією, свободою, пізнанням, любов'ю тощо.

Однак людина не може постійно реалізовувати лише вищі потреби. Бувають моменти дефіциту життєвих сил і тоді вона прагне задовольняти в першу чергу основні потреби до того моменту, поки не актуалізуються потреби особистісного зростання.

Загальновідома концепція А. Маслоу, де поведінка особистості мотивована певною системою потреб, що виникають у певній послідовності й ієрархічно впорядковані: 1) фізіологічні потреби; 2) потреба у безпеці; 3) потреба у приналежності, любові; 4) потреба у визнанні; 5) потреба самоактуалізації – бажання людини максимально розвинути свої здібності, досягти вершини власного потенціалу.

Узагальнюючи існуючі на сьогодні теорії потреб особистості, А. Капцов пропонує такий їх поділ: 1) психофізіологічні; 2) соціальні; 3) вищі. Очевидно, що до останньої групи належать потреба самоактуалізації (А. Маслоу) та потреба у смислі життя (В. Франкл).

Н. Мар'ясова також пов'язує духовність з самореалізацією людини і розглядає її в контексті інтеграції багатьох смислотворчих цінностей особистості, які обумовлюють її моральну поведінку і реалізацію творчих здібностей. Її сформованості виявляється у двох аспектах особистісної самореалізації: самоактуалізації (прагненні виявити і проявити свої ціннісні прагнення, здібності, домагання) і самоствердженні.

Встановлено, що завдяки самореалізації особистість розуміє, усвідомлює свій життєвий шлях, смисл існування, а отже має внутрішній стрижень духовного розвитку. Вона здатна трансцендентувати смислову регуляцію, виходячи тим самим на більш високий рівень відносин зі світом.

Характеристики самоактуалізованих людей самі різнопланові: 1) вони ефективно сприймають реальність («здатність до буттєвого пізнання») (неупереджене, усвідомлене, ефективне розуміння дійсності); 2) приймають себе, інших, природу (самоактуалізовані люди сприймають свою природню сутність із задоволенням, відчуваючи радість існування); 3) безпосередні, прості та природні (поведінка характеризується відсутністю бажання справити на когось враження, такі люди вільні від традиційних, суспільних обмежень, однак без необхідності вони ними не нехтують); 4) сфокусовані на проблемі; 5) незалежні (виражена потреба в усамітненні); 6) автономні (незалежні від культури та оточення); 8) мають вершинні або містичні переживання, суспільний інтерес, глибокі міжособистісні стосунки, демократичний характер; 9) розрізняють цілі та засоби; 13) з філософським почуттям гумору; 14) креативні.

Водночас, А. Маслоу зауважував, що самоактуалізовані люди є такими ж недосконалими, як і всі інші. Вони можуть бути впертими та дратівливими, проявляти тупість та обмеженість, можуть бути нудними, обмеженими та егоїстичними. Тому вони не завжди є духовно розвиненими, але духовно розвинені скоріш за все саме ті, хто самоактуалізується. Все залежить від особистісного ракурсу реалізації, ціннісних орієнтирів.

А. Маслоу висловлює думку про те, що самоактуалізовані люди є високоморальними, однак їх погляди і переконання можуть йти в розріз із загальноприйнятими соціальними нормами. Тобто людина свідомо приймає моральні рішення і переконання, незалежно від пануючих у суспільстві норм і правил, або їх змін чи трансформацій.

Духовність особистості та її самореалізація є діалектично обумовленими категоріями, і виражаються в процесі пошуку, набуття і здійснення людиною своїх основних життєвих потреб в самоактуалізації та самоствердженні. Вона (духовність особистості) може виступати основоположним фактором реалізації властивих здібностей, потенціалу в різних формах соціальної активності. Духовність визначає не тільки спрямованість, але і характер особистісної самореалізації, яка буде залежати від пріоритетних ціннісно-смислових орієнтацій.

Одним із найбільш популярних у такому контексті в психології є аксіологічний підхід, де духовність розглядається у ракурсі проблеми особистісних цінностей та життєвих пріоритетів. В аксіології у якості вищих духовних цінностей особливої уваги заслуговують істина, добро і краса. Тоді як А. Маслоу відносить їх до числа «буттєвих» цінностей, які не можуть бути зведені чи виведені із інших духовних цінностей, але проявляються в них.

Ціннісні орієнтації знаходяться у взаємодії між собою, утворюючи ієрархізовану структуру,



яку можна представити у вигляді ядерно-центричної моделі. Ядро складають ті, що мають найбільшу цінність для суб'єкта: стабільні та стійкі. На периферії – ті ціннісні орієнтації, які мають менше значення і піддаються більшим змінам.

Як правило, системи цінностей індивідуальні, але лише настільки, наскільки індивідуальна свідомість відображає свідомість суспільну. У процесі їхнього аналізу необхідно враховувати два основних параметри: рівень ієрархізації структури ціннісних орієнтацій та їх зміст і спрямованість. Перший є значимим для оцінки рівня особистісної зрілості людини. Адже структурування цінностей може відбуватися лише за умови високого рівня особистісного розвитку, який передбачає сформованість вищих психічних функцій та соціально-психологічну зрілість. Другий дає змогу визначити змістову сторону ціннісних орієнтацій: цільові цінності особистості та міру їх відповідності існуючому суспільному еталону.

Ціннісні орієнтації особистості регулюють поведінку людини на рівні визначення цілей життєдіяльності, способів їх досягнення, формування ставлення суб'єкта до навколишнього світу, себе, своєї поведінки, оскільки складають внутрішній критерій цього ставлення.

М. Рокич визначав цінності як стійкі переконання людини щодо певного, найбільш доцільного і правильного з особистої чи соціальної точки зору, способу поведінки. На розвиток і формування ціннісних орієнтацій особистості впливає ряд зовнішніх (елементи мікросередовища і макросередовища) та внутрішніх (вік, стать, особливості темпераменту, задатки, здібності, провідні внутрішньосуб'єктивні потреби, рівень розвитку самосвідомості) факторів.

Ш. Шварц і В. Білські узагальнили основні характеристики цінностей: 1) вони є переконаннями, але не об'єктивними, холодними ідеями, а, навпаки, забарвлені почуттями; 2) бажані людиною цілі і спосіб поведінки, що сприяє їх досягненню; 3) не обмежені конкретними діями і ситуаціями (вони трансцендентні); 4) виступають як стандарти, які керують вибором чи оцінкою вчинків, людей, подій; 5) упорядковані за ступенем важливості відносно одна одної. Упорядкований набір цінностей формує систему ціннісних пріоритетів [8].

Ш. Шварц створив концепцію про мотиваційну ціль ціннісних орієнтацій та універсальність базових людських цінностей. В основі відмінностей між цінностями знаходиться тип мотиваційних цілей, які вони виражають. Тому він згрупував окремі цінності у типи відповідно до спільності їх цілей, обґрунтувавши це тим, що базові людські цінності (виявляються у всіх культурах), – це ті, які представляють універсальні людські потреби (біологічні потреби, необхідність координації соціальної взаємодії і вимоги функціонування групи).

Згідно його теорії, ціннісні орієнтації існують на двох рівнях – нормативних ідеалів та індивідуальних пріоритетів. Перший рівень більш стабільний і відображає уявлення людини про те як потрібно вчиняти, визначаючи життєві стратегії поведінки. Другий – більш залежний від зовнішнього середовища, наприклад від групового тиску, і співвідноситься з конкретними вчинками людини.

Поняття духовності Д. Леонтьєв відносить до поведінки, що спонукається не потребами, а полем вищих цінностей, що складають свободу вибору. Разом з тим він зауважує, що духовність – це здатність людини орієнтуватися на цінності і визначатися відносно них [6, с.18].

За Л. Собчик, наповнене духовним багатством життя – це образ власного «Я», наповнений глибокою інформацією про оточуючий світ, і, разом з тим, здатність розглядати своє «Я» в контексті світобудови. В цьому процесі особистість виступає в ролі активного суб'єкта діяльності, мотивами якого є бажання зрозуміти призначення у цьому світі, надати смисл своєму життю і реалізувати його потенціал. Коли ж декларація духовних цінностей слугує лише одним зі способів завоювання авторитету, влади, збагачення, використовується в егоїстичних цілях, слід говорити про «псевдодуховність» [7, с.175]

З позиції аксіологічного виміру духовність трактується як зверненість людини до вищих духовних цінностей, а образ буття духовності визначається як сукупність конкретних норм і цінностей, що становлять смисл життя, як окремої людини, так і людства в цілому, пов'язуючи покоління в культурному та історичному просторі (В.П. Зінченко). Саме ціннісна складова є тим стрижнем, системотворчим елементом, через який духовність як феномен, властивий лише людській свідомості, відкривається у всій своїй повноті. Таким чином, цінність є однією із базових основ для виявлення сутнісно-змістового визначення духовності.

Поняття «цінність», її ієрархія особливо значуща для аналізу духовності. Ряд авторів вважає,

що ціннісні утворення є базою для формування системи особистісних смислів. За В. Франклом, людина набуває смислу життя, засвоюючи певні цінності. Ф. Василюк зауважує, що смисл є пограничним утворенням, в якому сходяться ідеальне та реальне, життєві цінності та можливості їх реалізації. Смисл, як цілісна сукупність життєвих ставлень, є продуктом ціннісної системи особистості.

Розвиток і функціонування систем особистісних смислів і ціннісних орієнтацій має взаємопов'язаний і взаємодетермінований характер. Як зауважує Д. Леонтьєв, особистісні цінності є одночасно і джерелами, і носіями значимих для людини смислів.

Пізнання смислу, свого призначення, цінності предметів і явищ світу та себе в ньому є важливою частиною духовного становлення. Процес пізнання продовжується протягом всього життя. При цьому смисл предметів може змінюватися, вони переоцінюються, розкриваються у системі нових відносин. Так само і сутність духовного становлення є процесом постійного переосмислення себе, своєї поведінки, своїх якостей та дій, вчинків і ставлень.

Б. Братусь пропонує кілька рівнів смислової сфери особистості: 1) нульовий рівень – прагматичні, ситуаційні смисли, що визначаються предметною логікою досягнення цілі у конкретних умовах. Їх важко назвати особистісними, вони прив'язані до ситуації і виконують службову, регулятивну роль у свідомості; 2) перший – егоцентричний, у якому вихідним моментом є особистісний зиск, зручність, престижність. При цьому всі інші люди розглядаються як такі, що допомагають (зручні, «хороші»), або ж як такі, що заважають (погані, вороги) їх здійсненню; 3) другий – групоцентричний. Визначальним смисловим моментом ставлення до дійсності стає близьке оточення людини, група, яку він або ототожнює із собою, або ставить її вище себе у своїх інтересах та прагненнях. Ставлення до іншої людини залежить від того ким він є – «своїм», «чужим»; 4) третій – просоціальний – включає в себе колективістську, суспільну і, як свій вищий рівень, загальнолюдську (власне моральну) смислові орієнтації. Вищі його ступені, характеризується внутрішньою смисловою спрямованістю людини на створення таких результатів (продуктів праці, діяльності, спілкування, пізнання), які принесуть рівне благо іншим, навіть незнайомим, «чужим» людям, суспільству, людству в цілому [2, с.100-102].

Особистісний смисл як і особистісні цінності зароджується у просторі смислів суспільства, в якому знаходиться суб'єкт. І смисл, і культура у значній мірі визначають формування смислової сфери індивіда. К. Обуховський вважає, що у критичних ситуаціях вікового розвитку благополучний перехід у нову фазу залежить від того, чи є життя тією реалізацією основної спрямованості особистості на далеку задачу – смисл життя.

За А. Агафоновим смисли поділяються на: 1) біологічні (індивідуальний рівень) – забезпечують можливості задоволення життєвоважливих потреб особистості; 2) психічні (суб'єктний рівень) – можливість задоволення пізнавальних індивідуальних потреб; 3) особистісні – задоволення соціальних потреб; 4) духовні (рівень індивідуальності) – можливість задоволення духовних потреб [1].

Індивідуальний смисл людського життя визначається двома процесами – пошуком та здійсненням особистісного смислу, який полягає у знаходженні цінностей, які б характеризувалися відносною константністю, та були «здатними до реалізації».

Тоді етапи формування здатності до пошуку смислу життя виглядатимуть таким чином: 1) активізація значення смислу життя у свідомості людини як вродженої мотиваційної тенденції у процесі ієрархізації смислів (В. Франкл); 2) усвідомлення необхідності пошуку смислу власного життя на основі теоретичного аналізу попереднього життєвого досвіду, виходу особистості за межі власного життя, яке на перший погляд видається перехрестям безглуздо-хаотичних випадковостей (С.Л. Франк); 3) дійове осягнення, втілення смислу життя у щоденних вчинках, у щоденній самореалізації (К. О. Альбуханова-Славська).

Смисли утворюють основу внутрішнього світу, визначають динаміку емоцій і переживань, структурують та трансформують картину світу людини, її ядро – світогляд. Джерелами і носіями значимих смислів є потреби і особистісні цінності.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Проведений теоретичний аналіз дає підстави розглядати потреби, життєві цінності та особистісні смисли як категорії індивідуально-психологічних чинників духовного становлення особистості. Саме вони характеризуються об'єктивністю та універсальністю прояву в особистісному розвитку. Потреби особистості – це та рушійна сила, що спонукає до розвитку та діяльності. Задоволення нижчих потреб є необхідною

умовою продуктивного функціонування потреб вищого рівня, серед яких надзвичайно актуальною є потреба у самореалізації та самоактуалізації.

Значення ціннісно-сислової сфери особистості у процесі її духовного самовдосконалення актуалізоване у роботах багатьох вітчизняних дослідників, де ключовим моментом виступає система ціннісних орієнтацій. З одного боку, це те, що формується під впливом макро- та мікросередовища, виховання та самовиховання (а значить у певній мірі піддається корекції та постійній трансформації), з іншого ж це те, що формує подальший особистісний розвиток, суттєво впливаючи на систему смислів, вчинків, характерологічні особливості та сценарій життя загалом. Сенси ж, у свою чергу, виступають тим життєвим орієнтиром, який скеровує напрям життєвого руху особистості. Саме від переважаючих смислів та їхньої ієрархії залежатимуть потреби, мотиви, цінності людини та, особливо, її вчинки.

Оскільки потреби, цінності та сенси є визначальними індивідуально-психологічними чинниками духовного розвитку особистості, то перспективи подальшого наукового пошуку вбачаємо у емпіричній перевірці отриманих теоретичних висновків.

#### Список використаних джерел

1. Агафонов А.Ю. Основы смысловой теории сознания / А.Ю. Агафонов – СПб : Речь, 2003 – 296 с.
2. Братусь Б.С. Аномалии личности / Б.С. Братусь – М.: Мысль, 1988, 301 с.
3. Каверин С.Б. Психолого-акмеологические основы развития духовных потребностей : автореф. дис. д-ра психол. наук: 19.00.13 / Каверин Станислав Борисович; Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина – М, 2002. – 40 с.
4. Климишин О.І. Психологія духовності особистості : християнсько-орієнтований підхід [текст] : [монографія] / Ольга Климишин. – Івано-Франківськ : Гостинець, 2010. – 439 с.
5. Климова Н.В. Анализ понимания духовности в современной научной литературе // Н.В. Климова / Вестник Кемеровского государственного университета – Кемерово, 2014. – №4 (60). – Т 2. – С. 203-206.
6. Леонтьев Д.А. Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М. : Смысл, 2003. – 244 с.
7. Собчик Л.Н. Проблема духовности в психологии / Собчик Л.Н. // Глобальные проблемы Человечества : Междисциплинарный научно-практический сборник– М.: Изд-во МГУ, 2006. – 264 с.
8. Schwartz, S.H. & Bilsky, W. Towards a psychological structure of human values // Journal of Personality & Social Psychology, 1987, 53. pp. 550-562.

#### References translited and transliterated

1. Agafonov A.Ju. Osnovy smyslovoj teorii soznaniya [The basis of the semantic theory of consciousness], Saint Petersburg, 2003. 296 p.
2. Bratus' B.S. Anomalii lichnosti [Anomalies of personality] Moskow, Mysl' Publ., 1988, 301 p.
3. Kaverin S.B. Psihologo-akmeologicheskie osnovy razvitija duhovnyh potrebnostej. Avtoref. Dokt. Diss [Psychological and acmeological basis for the development of spiritual needs. Avtoref. Dokt. Diss]. Moskow, 2002. 40 p.
4. Klymyshyn O.I. Psykholohiya dukhovnosti osobystosti : khrystyans'ko-orijentovanyy pidkhid [Psychology of spirituality of personality: christian-oriented approach]. Ivano-Frankyvs'k, 2010. 439 p.
5. Klimova N.V. Analiz ponimaniya duhovnosti v sovremennoj nauchnoj literature [Analysis of the understanding of spirituality in contemporary scientific literature]. Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Kemerovo, 2014. Vol. 4 (60). pp. 203-206.
6. Leont'ev D.A. Psihologija smysla. Priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti [Psychology of meaning. Nature, structure and dynamics of the semantic reality]. Moskow. SmyslPubl., 2003. 244 p.
7. Sobchik L.N. Problema duhovnosti v psihologii [The problem of spirituality in psychology] Global'nye problemy Chelovechestva : Mezhdisciplinarnyj nauchno-prakticheskij sbornik. Moskow.MGU Publ., 2006. 264 p.
8. Schwartz, S. H. & Bilsky, W. Towards a psychological structure of human values // Journal of Personality & Social Psychology, 1987, 53. pp. 550-562.

## ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН АДИКТИВНИХ ПІДЛІТКІВ

**Ю.В. Железнякова**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології  
Класичний приватний університет  
jk99799@ukr.net

**Железнякова Ю.В. Теоретичний аналіз особливостей сімейних відносин адиктивних підлітків.** У статті було проаналізовано вплив дитячо-батьківських відносин на формування схильності до адиктивної поведінки. Результати нашого дослідження засвідчили, що вплив стилю виховання і сімейної функції важливий для формування і розвитку залежностей і що необхідна сімейна профілактика. Збільшення батьківської участі у житті підлітка і обмежувальних методів може бути ефективним у зниженні ризику розвитку залежної поведінки. Розкрито значення комплексу «небажаної дитини» на формування адиктивної поведінки. Проаналізовано вплив почуття сорому на особливості побудови відносин адиктивної особистості. Теоретично доведено, що особливість відносин осіб з адиктивною поведінкою полягає у низькому рівні розвитку духовних потреб, позитивних емоцій, самоконтролю, самооцінки, і головному, високому рівні переживання страху бути незрозумілим і неприйнятним оточуючим.

**Ключові слова:** підліток, почуття сорому, сім'я, відносини, адиктивна поведінка, підлітковий вік.

**Zheleznyakova, Y.V. Theoretical analysis of family relationships features of addictive teenagers.** The problem of addictive behavior is one of the most important in modern pedagogical psychology. Scientific statistics indicate, that the number of adolescents is constantly increasing by addictive behavior. Dependence is becoming a serious problem all over the world, especially among adolescents, as it is one of the main causes of the complication of teenage socialization. In researches of the problem of dependent behavior insufficient attention is paid to the preconditions for the development of addictive behavior. The scientific problem is that there is no single understanding of the factors of the emergence of such a phenomenon as addictive behavior. The purpose of our study is to analyze the existing concepts of foreign and domestic authors regarding the problem of family relationships addictive personality as a factor in the formation and development of addictive behavior. The influence of child-parent relationships on the formation of predisposition to addictive behavior is analyzed. The results of our study have shown, that the influence of parenting style and family function are important for the formation and development of dependencies and that family prevention is needed. Increasing parental involvement in adolescent life and restrictive methods can be effective in reducing the risk of developing addictive behavior. The analysis of persons inclined to the occurrence of addictive behavior shows, that these people have problems with self-esteem. It is determined, that a sense of shame contributes to a re-evaluation by the teenager of all that is happening and makes behavior irrational. The importance of positive emotions in the process of personality development is emphasized, since positive emotions increase intellectual and social opportunities, adaptability and stress resistance of the individual. It has been theoretically proved that the peculiarity of teenage relationships with addictive behavior consists in the low level of development of spiritual needs, positive emotions, self-control, self-esteem, and above all, a high level of fear of being unclear and unacceptable to others. The main need, which does not find satisfaction in the interaction of the addicted with his environment, is the need for belonging and involvement.

**Keywords:** adolescent, feeling of shame, family, relationship, addictive behavior, adolescence.

**Постановка проблеми.** Наукова проблема полягає в тому, що немає єдиної думки на розуміння факторів виникнення такого феномену як адиктивна поведінка. Дослідження особливостей побудови відносин адиктивної особистості на даний час є актуальною проблемою сучасної науки та практики, оскільки конструктивний процес адаптації, соціалізації та інтеграції особистості в суспільне життя з метою актуалізації моральної, естетичної, правової культури визначає майбутній розвиток потенціалу суспільства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасній літературі з'являється все більше статей, публікацій, які торкаються теми залежностей. Несприятливі наслідки адиктивної поведінки впливають не тільки на окрему людину, але і на соціум в цілому. На думку Л. Шварцмана, до механізмів виникнення адиктивної поведінки слід віднести соціальні, психологічні і біологічні фактори.

У сучасних дослідженнях немає чіткої концепції щодо компенсаторних механізмів, за допомогою яких можна запобігти виникненню адиктивної поведінки. Метою нашого дослідження є виявлення причин виникнення схильності до адиктивної поведінки в ранньому підлітковому віці, коли сама адиктивна поведінка ще не сформована, щоб знайти шляхи запобігання її виникненню. Основне завдання дослідження – проаналізувати та обґрунтувати сутність схильності до адиктивної поведінки як наслідку деструктивних стосунків з батьками.

На зв'язок між емоційною сферою і адиктивною поведінкою вказують такі автори як Є.

Калмикова, Є. Бахадова, Л. Шенгольд, Д. Хорні, Х. Кохут. Вони вважають, що залежна поведінка використовується адиктом як спосіб поліпшення настрою, як спосіб уникнення фрустрацій їх потреб. Аналіз взаємозв'язку дитячо-батьківських стосунків та адиктиної поведінки, показав, що розлучення батьків, повторні шлюби, неповна сім'я є чинниками зародження і подальшого розвитку адиктивної поведінки.

До причин виникнення адиктивної поведінки відносять такі чинники, як уникнення сильних афектів – С. Даулінг; низьку самооцінку – А. Адлер; низьку духовність – Ф. Франкл; порушення комунікацій – С. Кулаків; уникнення фрустрацій – Т. Шибутані.

Сімейна система може впливати на зниження ризиків виникнення адиктивної поведінки в підлітковому віці. Однак, вплив сім'ї на поведінку підлітків може бути відносно слабким в пізні підліткові роки через зростання особистої автономії підлітків. Тому дуже важливо досліджувати і розробляти ефективні стратегії профілактики формування адиктивної поведінки в підлітковому віці.

Недостатньо розглянуті в різних психологічних теоріях і підходах динаміка формування відносин адиктивної особистості в різні вікові періоди та компенсаторні механізми. Біологічні, особистісні, макро- і мікросоціальні чинники, які запускають розвиток адиктивної поведінки, розглядаються окремо один від одного, без урахування їх взаємовпливу та залежності одне від одного.

**Метою статті** є аналіз існуючих концепцій зарубіжних і вітчизняних авторів щодо проблеми сімейних взаємовідносин адиктивних підлітків.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Під залежністю зазвичай розуміється неможливість контролювати компульсивну поведінку, що, в кінцевому підсумку, призводить до вираженого розладу і функціональним погіршенням в повсякденному житті. Залежність стає серйозною проблемою в усьому світі, особливо серед підлітків, так як є однією з головних причин зниження успішності в школі і ускладнення соціалізації підлітків.

Процес соціалізації розпочинається з моменту народження. Саме в сім'ї засвоюються соціальні та моральні норми поведінки. Знання соціальних моделей поведінки дозволяє людині не шукати заново рішень у стандартних ситуаціях, а вести себе у відповідності з прийнятими у даному середовищі і засвоєними особистістю шаблонами. Соціально дезадаптована людина в стресовій ситуації буде користуватися деструктивними патернами поведінки, які були засвоєні нею у дитинстві.

Основним критерієм дисфункціональних сімей є відсутність близьких відкритих довірчих відносин, як між самими батьками, так і між батьками і дитиною. Такі діти не відчувають себе потрібними і не здатні задовольнити свої емоційні потреби в контакті і навчитися встановлювати відносини з іншими людьми. Основною рисою дітей в таких сім'ях є агресивність до батьків. Вороже ставлення до близьких людей на підсвідомому рівні супроводжують людину протягом усього життя. К. Йонг, С. Ліу підкреслюють, що адиктивна поведінка є реакцією на дезадаптацію в реальному світі. Більшість адиктів відчувають тривогу, гнів і занепокоєння через слабо розвинені соціальні і комунікативні навички, які, в свою чергу, були сформовані якістю відносин з батьками [10; 13].

Ступінь порушення міжособистісних відносин і психічного благополуччя може бути різним – від слабких проявів, які не викликають грубої дезадаптації, легко компенсуються об'єктом адикції, до дуже значних, які постійно приводять до нових травмуючих ситуацій, що свідчить про завершення формування стійкої залежності. Як вказує А. Шаєф, люди можуть стати залежними від будь-якої речовини або діяльності. На її думку, адиктивна поведінка незалежно від виду адикції в основному проявляється однаково і призводить до однакових наслідків, а значить існують і загальні механізми формування і розвитку адиктивної поведінки [11; 14].

Поведінка адиктів у міжособистісних відносинах характеризується рядом основних загальних особливостей:

1. Знижена переносимість труднощів. Обумовлюється прагненням до негайного отримання задоволення своїх бажань. Якщо бажання адиктів не задовольняються, вони реагують або спалахами негативних емоцій, або відходом від проблем.

2. Прихований комплекс неповноцінності. Знаходить своє відображення у частих змінах настрою, невпевненості, уникнення ситуацій, в яких їх здібності можуть бути об'єктивно перевіреними.

3. Загострене прагнення справити позитивне враження на оточуючих.

4. Прагнення говорити неправду. Адикти часто не стримують своїх обіцянок, відрізняються необов'язковістю, недотриманням договорів.

5. Прагнення звинувачувати невинних.

6. Відхід від відповідальності у прийнятті рішень і звалювання її на інших, пошук виправдовувальних аргументів в потрібний момент.

7. Стереотипність, повторюваність поведінки. Звичний стереотип поведінки легко передбачуваний, але його важко змінити.

8. Тривожність у адиктів тісно пов'язана з комплексом неповноцінності.

Включення підлітка до суспільних стосунків можливе через ціннісні орієнтації, які виражають спрямованість особистості на ту чи іншу духовну цінність, що реалізується в конкретній соціальній ситуації. Напрями морального й духовного розвитку підлітка загалом однакові та полягають у переході від аморальності та зовнішнього контролю до внутрішнього контролю, від негативної егоїстичної мотивації до альтруїстичної, від бажання уникнути покарання до бажання уникнути докорів совісті.

Дослідження пріоритетів духовних цінностей підлітків виявило таку ієрархію:

1. Прагнення розвивати пізнавальні інтереси.
2. Здібності й творча активність при опануванні знань.
3. Уміння діяти відповідно до власних переконань.
4. Потреба брати участь у житті країни.
5. Виховання творчого ставлення до праці [1].

Бездуховність, відсутність сенсу життя, нездатність прийняти відповідальність за своє життя на себе – ці та інші сутнісні характеристики підлітка, точніше їхні деформації, безсумнівно, є як наслідками адиктивної поведінки, так і її чинниками.

Моральність, духовність потенційно унеможливує формування і розвиток будь-якої залежності. Розвиває силу волі, яка робить людину спроможною піднятися над біологічним і соціальним.

Формування духовних потреб підлітка відбувається на тлі взаємин з родиною. Якість стосунків з батьками, духовний рівень розвитку батьків набувають вирішального значення у розвитку духовної спрямованості в підлітковому віці та профілактики негативних психічних станів. Підлітки зазвичай погоджуються з батьками з основних духовних питань. Негативізм, незгоду, конфліктність викликають питання, що пов'язані з громадськими засадами й особистісним вибором підлітка. Сімейна система може впливати на зниження ризиків виникнення адиктивної поведінки в підлітковому віці. Однак, вплив сім'ї на поведінку підлітків може бути відносно слабким в пізні підліткові роки через зростання особистої автономії підлітків.

На думку П. Яцкова, у адиктивних особистостей відзначається підвищений рівень нерозуміння з оточуючими на тлі більш близького спілкування зі значущими представниками з адиктивного оточення, які, в свою чергу, супроводжуються конфліктами. В. Ялтонський визначає такі конфліктні сфери у залежних підлітків: сфера «Я» (відчуття провини, страхи, побоювання, порушена самооцінка), сфера стосунків з батьком, сфера стосунків з матір'ю, родиною, минулим і майбутнім. В цілому, залежні підлітки є нездатними диференціювати коло близьких друзів.

Разом з тим, у підлітків з адиктивною поведінкою виявлені значні порушення в емоційному спілкуванні з батьками, які виражаються в ригідних авторитарних способах функціонально-рольової взаємодії [5].

Ризик розвитку адиктивної поведінки багато в чому пов'язаний з умовами виховання в дитячому періоді життя. На думку Дж. Єн, Д. Арі, низький рівень морального і духовного розвитку батьків та їх адиктивна поведінка, конфлікти між батьками і підлітками, низький рівень участі батьків у житті підлітків, почуття самотності є прогностичним критерієм виникнення адиктивної поведінки [9; 12]. Існують спроби виділити певні умови виховання, найбільш сприятливі до ризику розвитку адиктивної поведінки. Ці типи виховання пов'язує одне – порушення емоційних зв'язків з батьками, а потім, в більш дорослому житті, з оточуючими. Особи з підвищеним ризиком розвитку адикції у дитинстві не були навчені правилам встановлення конструктивних емоційних контактів з оточуючими. Вони виховувалися в сім'ях, в яких емоційна близькість між членами сім'ї існувала не в діяльності, а лише на словах. Виділяють наступні сімейні фактори, які призводять до розвитку

адиктивної поведінки: 1) люди, в яких згодом розвинулася адиктивна поведінка, були навчені дистанціюватися від оточуючих, замість того, щоб встановлювати з ними зв'язок; 2) батьки могли бути носіями адиктивної поведінки, наприклад, роботоголізму. Спроби дітей встановлювати з батьками більш близькі контакти не призводили до позитивних результатів; 3) в сім'ї переважали відносини один до одного як до об'єктів, необхідних для маніпуляції.

Такі типи сімейних відносин формують у дітей почуття внутрішньої порожнечі і ізоляції, що створює передумови для розвитку негативного стилю життя. В результаті чого людина, з одного боку, не має можливості шляхом контакту з близькими, задовольнити свої емоційні потреби, отримати від них емоційну допомогу і підтримку, а, з іншого, – не в змозі знайти цю підтримку всередині себе, так як її не навчили цьому в дитинстві. Стиль виховання в таких сім'ях не повертає до уміння людини бути самою собою. Людина не налаштована на пошук резервів всередині себе, вона не вміє цього робити і тому обирає шлях найменшого опору, а саме, адиктивне задоволення своїх потреб. Мислення адикта набуває патологічні форми, в якій адикт переконує себе в непотрібності близьких емоційних відносин. Спосіб життя і мислення адикта чинять негативний вплив на оточуючих і, особливо, на дітей, у зв'язку з тим, що діти не отримують необхідну для них увагу, у них не формується інтегральна картина стосунків зі світом. У дітей складаються передумови для розвитку таких порушень, як адиктивний розлад і співзалежність, що є, по суті, адикцією відносин [2].

Виховання дітей в основному поділяється на дві категорії: вимогливість і чуйність. На основі цього визначення класифікуються чотири класичних типи батьківського стилю виховання: авторитарний (висока вимогливість, низька чуйність), авторитетна (висока вимогливість, висока чуйність), роздільна-поблажлива (низька вимогливість, висока чуйність) і недбале виховання або незалученість (низька вимогливість, низька чуйність). М. Мед доведено, що авторитарне і зневажливе виховання, каральна практика, з більшою ймовірністю сприяє формуванню і розвитку залежної поведінки.

Проблема формування і розвитку адиктивної поведінки, на думку Л. Чин-Хсін, також пов'язана з кількістю неконтрольованого часу. Моніторинг вільного часу підлітків грає центральну роль в їх соціалізації. Підлітки активно прагнуть брати участь в заходах, які спрямовані на пошук задоволення і гострих відчуттів. Ідентичність і формування особистості в підлітковому і інших критичних перехідних періодах глибоко залежать від діадичних відносин між батьками і дітьми. Коли виховання дітей дисфункціональне, інтеріоризація батьківських цінностей стає проблематичною, підвищуються ризики психопатології. Проблеми поведінки підлітків, такі, як вживання психоактивних речовин, ризикована поведінка, передчасні статеві стосунки, різні види залежності, як вказує М. Мед, пов'язані з низьким рівнем батьківського контролю, відсутністю дисципліни в сім'ї, сімейним насильством, неефективним вихованням.

Але слід розуміти, що взаємовідносини адиктивної особистості є, з одного боку, одним з найважливіших факторів, які впливають на формування залежної поведінки, з іншого боку, вони можуть виступати як профілактика. Адекватна батьківська залученість до життя може перешкодити підліткам стати залученими в різні види адикції. Батьківський контроль не повинен розглядатися як позбавлення автономії, а скоріше – як підтримка підлітка. Таким чином, адекватний батьківський контроль є інгібітором адиктивної поведінки підлітків, дозвольна убогість – мотиватором.

Прогресування адиктивного процесу також багато в чому пов'язано з прагненням звільнитися від психологічного дискомфорту, зумовленого почуттям сорому. Почуття сорому займає центральне місце в структурі адикції. Аналіз почуття сорому свідчить про те, що це почуття більш деструктивне, ніж почуття провини. Це пов'язано з тим, що почуття провини носить більш конкретний характер, стосується певної дії, вчинку, активності чи навпаки, відсутність таких. Почуття сорому зачіпає «Я» людини і формує її низьку самооцінку.

Всі емоційні відчуття і стани людини піддаються когнітивній оцінці. Рефлексія емоційних станів у той же час є рефлексією Я-стану, яка свідчить про те, як людина оцінює себе саму. Випробовувані людиною первинні емоції у подальшому оцінюються нею у взаємозв'язку з оцінками інших. Аналіз з цієї точки зору почуття сорому вимагає початкового порівняння поведінки людини з якоюсь умовною нормою. Ця норма може бути суб'єктивною, встановленою самою людиною для себе, або загальноприйнятою, нав'язаною їй суспільством та іншими людьми. Якщо поведінка людини не відповідає суб'єктивній або соціальній нормі, у неї виникає почуття сорому [3].

При адиктивних станах ми маємо справу з невідповідністю підлітка нормам. Невідповідності призводять до виникнення сорому. На виникнення почуття сорому впливає факт звернення уваги оточуючих на поведінку і стан підлітка, на його власне ставлення до цього. Має значення фіксація уваги підлітка на те, як його сприймають і оцінюють оточуючі. Якщо він відчуває почуття сорому в зв'язку з невідповідністю, йому здається, що й інші помічають невідповідність і вважають його неповноцінним. Це сприяє посиленню підозрливості щодо того, що оточуючі можуть помітити порушення норми і засудити. Більшість подій, які викликають сором, не автоматичний процес і він не виникає сам по собі.

Для розуміння причин походження почуття сорому необхідно враховувати складні соціальні взаємодії між людьми, так як компонент оцінки інших, особливо значимою людиною, тут завжди має велике значення. Усвідомлення підлітком, що на нього звернено увагу, може призводити до наростання підозрливості, яка є типовою для адиктивних осіб. Така підозрливість, пов'язана з почуттям сорому, є одним з механізмів ізоляції адиктів. Страх бути незрозумілим оточуючими активізує механізм розриву контактів з багатьма людьми. З цим пов'язано уникнення адиктів скільки-небудь глибоких контактів, бо, чим глибше контакт, тим імовірніше факт впізнання їх адиктивної сутності, і тим імовірніше посилення у адикта реакції сорому. Виникає страх можливих переживань з приводу розриву відносин [6].

Д. Вайант у своїх дослідженнях особистості говорить про зрілі способи захисту, які виражаються в переважанні позитивних емоцій, турботі про майбутнє, почуття гумору, здатність не вимагати миттєвого результату і альтруїзмі. Люди, які не володіють цими якостями не стають «дорослими». Прищеплюючи дітям навички оптимістичного мислення, а саме – віру в майбутнє, вміння спілкуватися з людьми, психологічну гнучкість, можна знизити ризик психічних захворювань [4].

Б. Фредріксон також підкреслює важливість позитивних емоцій у процесі розвитку особистості. Позитивні емоції підвищують інтелектуальні і соціальні можливості, адаптивність і стресостійкість особистості. При позитивному настрої легше встановлювати ділові, дружні, любовні та інші відносини, в той час як негативні емоції діють як обмежувачі ефективних комунікацій. Низький рівень позитивної афективності може виражатися в прагненні уникати соціальних контактів і схильності до самотності, у прояві недовірливості, тривоги, зацикленості на собі і фіксації уваги на власних потребах. У підлітка з оптимістичним поглядом на життя і вірою в краще шанси стати адиктом істотно скорочуються. Батькам і вчителям важливо розвивати в дитині сильні сторони характеру і позитивні якості. Прагнення до позитивних і соціально прийнятних вчинків відіграє таку ж важливу роль, як і егоїстичні інтереси.

А. Бек у своїх дослідженнях підкреслює, що саме емоції є наслідком мислення. У адикта основним є негативне сприйняття минулого, сьогодення і майбутнього, своїх власних можливостей і самого себе в цілому. Витоки негативного переживання себе і реальності беруть свій початок в ранньому дитинстві. З самого народження дитини для оптимального розвитку позитивного сприйняття себе і навколишнього світу немає іншої можливості, як тільки бути емоційно позитивно сприйнятим своєю матір'ю або фігурою, яка її замінює [7].

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Аналіз підлітків, схильних до виникнення адиктивної поведінки показує наявність у них проблем з самооцінкою. Їм притаманні проблеми з поміркованістю в поведінці, в прояві почуттів, у реалізації активностей та ін. Авторитарне і зневажливе виховання формує комплекс небажаної дитини, що в подальшому призводить до низької самооцінки і невміння підлітка приймати себе. Почуття сорому сприяє переоцінці підлітком всього того, що відбувається. Підліток надає значення речам, які цього значення не мають і, навпаки, недооцінює значення дійсно важливих для нього явищ. Тому почуття сорому робить поведінку ірраціональною. Таким чином, особливість відносин осіб з адиктивною поведінкою полягає у низькому рівні розвитку духовних потреб, позитивних емоцій, самоконтролю, самооцінкою, і головне, високому рівні переживання страху бути незрозумілим і неприйнятим оточуючим. Отже, головна потреба, яка не знаходить задоволення у взаємодії адикта з його оточенням, це – потреба належності й причетності.

Перспективним напрямом майбутніх досліджень вважаємо пролонгований моніторинг психічного розвитку й особистісного становлення адиктивних підлітків.



**Список використаних джерел**

1. Алексеева Ю.А. Сучасна модель консультативної роботи з підлітками / Ю.А. Алексеева // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – Вип. 10 : збір.наук. праць. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. – С. 5–12.
2. Бандура А. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений / А. Бандура, Р. Уолтере. – Москва : Эксмо пресс, 2000 – С. 43.
3. Гишинский Я. Социология девиантного (отклоняющегося) поведения / Я. Гишинский, В. Афанасьев. – Санкт-Петербург : ИС РАН, 1993. – 167 с.
4. Змановская Е.В. Девиантология: (психология отклоняющегося поведения) : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / Е. В. Змановская. – 2-е изд., испр. – Москва : Академия, 2004. – 288 с.
5. Калиниченко О.А. О деформации ценностных ориентаций подростка-наркомана / О.А. Калиниченко, А.Н. Лактионов // Вестник Харьковского ун-та. – 1990. – Вып. 344. – С. 14-18.
6. Клейберг Ю.А. Социально-психологическая адаптация личности девиантного подростка : учеб. пособ. в 2-х кн. / Ю.А. Клейберг, Л.А. Кокорева. – Ульяновск : УлГУ, 2003. – 187 с.
7. Селигман М. В поисках счастья. Как получать удовольствие каждый день / М. Селигман ; пер. с англ. – 2-е изд. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 320 с.
8. Ary D. Development of adolescent problem behavior / D. Ary, T. Duncan, A. Biglan // Journal of Abnormal Child Psychology. – 1999. – №27. – P.141–150.
9. Bonetti L.The Relationship of Loneliness and Social Anxiety with Children's and Adolescents' Online Communication [Electronic resource] / L. Bonetti, M. Campbell, L. Gilmore // Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking online at. – Access of mode : [http://www.boston.com/bostonglobe/ideas/articles/2008/09/21/a\\_talk\\_with\\_john\\_cacioppo/](http://www.boston.com/bostonglobe/ideas/articles/2008/09/21/a_talk_with_john_cacioppo/).
10. Larson R. Daily companionship in late childhood and early adolescence: Changing developmental contexts / R. Larson, M. Richards // Child Development. – 1991. – № 62. – P. 284–300.
11. Liu C. A study of Internet addiction through the lens of the interpersonal theory / C. Liu, F. Kuo // Cyberpsychol Behav. – 2007. – № 10(6). – P.799–804.
12. Rankin J. Parental attachments and delinquency. / J. Rankin, R. Kern // Criminology. – 1994. – № 32. – P. 495–515.
13. Schaef A. When Society Becomes an Addict / A. Schaef // Harper & Row Press : San Francisco. – 1988. – 168 p.

**References transliterated**

1. Alekseeva Ju. A. Suchasna model' konsultativnoi roboti z pidlitkami / Ju. A. Alekseeva // Mizhnarodnij naukovij forum: sociologija, psihologija, pedagogika, menedzhment. – Vip. 10 : zbir.nauk. prac'. – Kiiiv : Vid-vo NPU imeni M.P. Dragomanova, 2012. – S. 5–12.
2. Bandura A. Podroostkovaja agressija. Izuchenie vlijanija vospitanija i semejnyh otnoshenij / A. Bandura, R. Uoltere. – Moskva : Jeksmo press, 2000 – S. 43.
3. Gilinskij Ja. Sociologija deviantnogo (otklonjajushhegosja) povedenija / Ja. Gilinskij, V. Afanas'ev. – Sankt-Peterburg : IS RAN, 1993. – 167 s.
4. Zmanovskaja E.V. Deviantologija: (psihologija otklonjajushhegosja povedenija) : ucheb. posob. dlja stud. vyssh. ucheb. zaved. / E. V. Zmanovskaja. – 2-e izd., ispr. – Moskva : Akademija, 2004. – 288 s.
5. Kalinichenko O.A. O deformacii cennostnyh orientacij podroostka-narkomana / O. A. Kalinichenko, A. N. Laktionov // Vestnik Har'kovskogo un-ta. – 1990. – Vyp. 344. – S. 14–18.
6. Klejberg Ju.A. Social'no-psihologicheskaja adaptacija lichnosti deviantnogo podroostka : ucheb. posob. v 2-h kn. / Ju.A. Klejberg, L.A. Kokoreva. – Ul'janovsk : UIGU, 2003. – 187 s.
7. Seligman M. V poiskah schast'ja. Kak poluchat' udovol'stvie kazhdyj den' / M. Seligman ; per. s angl. – 2-e izd. – Moskva : Mann, Ivanov i Ferber, 2011. – 320 s.
8. Ary D. Development of adolescent problem behavior / D. Ary, T. Duncan, A. Biglan // Journal of Abnormal Child Psychology. – 1999. – №27. – R.141–150.
9. Bonetti L.The Relationship of Loneliness and Social Anxiety with Children's and Adolescents' Online Communication [Electronic resource] / L. Bonetti, M. Campbell, L. Gilmore // Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking online at. – Access of mode : [http://www.boston.com/bostonglobe/ideas/articles/2008/09/21/a\\_talk\\_with\\_john\\_cacioppo/](http://www.boston.com/bostonglobe/ideas/articles/2008/09/21/a_talk_with_john_cacioppo/).
10. Larson R. Daily companionship in late childhood and early adolescence: Changing developmental contexts / R. Larson, M. Richards // Child Development. – 1991. – № 62. – R. 284–300.
11. Liu C. A study of Internet addiction through the lens of the interpersonal theory / C. Liu, F. Kuo // Cyberpsychol Behav. – 2007. – № 10(6). – R.799–804.
12. Rankin J. Parental attachments and delinquency. / J. Rankin, R. Kern // Criminology. – 1994. – № 32. – R. 495–515.
13. Schaef A. When Society Becomes an Addict / A. Schaef // Harper & Row Press : San Francisco. – 1988. – 168 r.

## ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ТЕХНІКІВ-ТЕХНОЛОГІВ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ

**М.О. Желтова**

аспірантка кафедри психології  
Запорізького національного університету  
dg19maryna@gmail.com

**Желтова М.О.** Експериментальне вивчення психологічних умов розвитку творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі. У статті висвітлено результати експериментального вивчення психологічних умов розвитку творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі. Представлено визначення та структурні компоненти творчого потенціалу фахівця харчової галузі. Визначено психологічні умови розвитку творчого потенціалу: наявність професійних мотивів, мотивація досягнення успіху, творча активність, емоційне ставлення до праці, вольові якості особистості, дивергентне мислення та творча уява. Представлено психодіагностичний інструментарій дослідження мотиваційного, емоційного, вольового та когнітивного компонентів творчого потенціалу. Охарактеризовано експериментальну вибірку. Подано результати експериментального дослідження психологічних умов розвитку творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі. З'ясовано рівень розвитку мотиваційного, емоційного, вольового та когнітивного компонентів творчого потенціалу фахівця ресторанного господарства. Розкрито сучасний стан розробленості означеної проблеми та перспективи її вирішення.

**Ключові слова:** творчий потенціал, технік-технолог харчової галузі, творча активність, мотивація досягнення успіху, психомоторна емоційність, інтелектуальна емоційність, дивергентне мислення, творча уява.

**Zheltova, M.O. Experimental study of psychological conditions for the development of creative potential of future technician-technologists in the food industry.** The article presents the results of the experimental study of the psychological conditions of the creative potential development of the food industry future technologists. It has been substantiated the importance and necessity of development of creative potential for the future specialist of the food industry. The term "creative potential" is interpreted as an integrative property of the individual, which includes motivational, emotional, volitional and cognitive components, which are conditioned by the goals and psychological peculiarities of the professional activity of the technician-technologist of the food industry. The psychological conditions of the development of creative potential include: the presence of professional motives, creative activity, motivation for success, emotional attitude to work (psychomotor and intellectual emotionality), volitional personality (initiative, determination, independence, persistence, vigor, attentiveness, purposefulness), divergent thinking (speed, flexibility and originality of thinking) and creative imagination. The psychodiagnostic tools of the study included the measurement of the motivational, emotional, volitional and cognitive components of creative potential (the method for diagnosing the motivational structure of V.E. Milman, the test-questionnaire by A. Mehrabian, the method for diagnosing emotionality of V.M. Rusalov, "Volitional personality traits" by M.V. Chumakova, E. P. Torrens test, "Study of personal creative abilities" O.I. Tunik). The article analyzes the levels of development of the motivational, emotional, volitional and cognitive components of the creative potential of a restaurant specialist. The current state of development of the identified problem and the prospects for its solution has been revealed.

**Keywords:** creative potential, technology technician of the food industry, creative activity, motivation for success, psychomotor emotionality, intellectual emotionality, personality, divergent thinking, creative imagination.

**Постановка проблеми.** Динамічний розвиток галузі ресторанного господарства, поява інновацій у технологіях виробництва кулінарної продукції пред'являють високі вимоги до професійної підготовки техника-технолога харчового виробництва в умовах навчального закладу. Сьогодні держава та суспільство потребує конкурентоспроможного фахівця, який не тільки уміє досягати кращих результатів, а й реалізує власний творчий потенціал при вирішенні професійних задач [5; 14]. Сучасний технік-технолог повинен творчо мислити та нестандартно розв'язувати виробничі ситуації, саме тому підготовка майбутніх фахівців харчової галузі вимагає своєчасної діагностики творчого потенціалу та створення особливих психолого-педагогічних умов його розвитку [8].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Психологічні умови розвитку творчого потенціалу фахівців досліджувались у наукових працях таких дослідників: О.С. Благий (емоційне відношення до праці) [2], Л.В. Копець (вольові риси фахівця) [9], Т.А. Лазарева (соціальні та духовні мотиви) [10], О.Ф. Мельник (творча уява) [11], Т.Л. Мостенська (професійні мотиви) [12].

В останні роки відмічається поява нового погляду на проблему психологічних умов розвитку творчого потенціалу (Т.І. Гера, Л.В. Гусечко, В.О. Моляко, С.О. Сисоєва, Н.С. Сичевська). Водночас, вивченню психологічних умов творчого потенціалу техника-технолога харчової галузі не приділяється

належної наукової уваги. Перспективною тенденцією є розробка комплексної програми розвитку творчого потенціалу майбутніх фахівців ресторанного господарства [4; 6; 7; 15; 16].

**Метою статті** є висвітлення результатів експериментального дослідження психологічних умов розвитку творчого потенціалу техника-технолога харчової галузі.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Аналіз наукових літературних джерел, присвячених проблемі розвитку творчих потенцій особистості, дозволив визначити творчий потенціал фахівця харчової галузі як інтегративну властивість особистості, що включає мотиваційний, емоційний, вольовий та когнітивний компоненти, які обумовлені цілями та психологічними особливостями професійної діяльності техника-технолога харчової галузі [6; 7; 10; 11].

Спираючись на структуру творчого потенціалу В.О. Моляко та беручи до уваги особливості професійної діяльності техніків-технологів, ми визначили структурні компоненти творчого потенціалу фахівця: мотиваційний (наявність професійних мотивів, мотив досягнення успіху та мотив уникнення невдачі, високий рівень розвитку творчої активності); емоційний компонент (емоційне ставлення до праці); вольовий компонент (цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, енергійність, самостійність, ініціативність, уважність); когнітивний компонент (швидкість, гнучкість, оригінальність мислення, високий рівень розвитку творчої уяви).

Враховуючи дослідження науковців, до психологічних умов розвитку творчого потенціалу техника-технолога харчової галузі ми віднесли: наявність професійних мотивів та мотивацію досягнення успіху, емоційне ставлення до праці, вольові риси особистості та когнітивні здібності [2; 6; 7; 16].

Розглядаючи дослідження науковців (Є.П. Ільїн, О.М. Матюшкін, В.О. Моляко, О.О. Попова, Р. Стернберг), ми обрали надійний та валідний діагностичний інструментарій, що дозволив визначити рівні розвитку творчого потенціалу особистості за кожним з виділених компонентів. Задля вивчення мотиваційного компоненту творчого потенціалу, ми використали методіку діагностики мотиваційної структури В.Е. Мільмана (варіант для тих, хто навчається) та тест-опитувальник А. Мехрабіана (модифікація М.Ш. Магамед-Емінова), що спрямований на вимір мотивації досягнення успіху. Для вивчення емоційного компоненту творчого потенціалу, ми використали методіку діагностики емоційності В. М. Русалова, яка діагностує загальний рівень емоційності та показує з якими життєвими сферами вона пов'язана. З метою дослідження вольового компоненту творчого потенціалу техника-технолога харчової галузі, нами була використана методіка «Вольові риси особистості» М.В. Чумакова. Діагностику когнітивного компоненту творчого потенціалу ми проводили за допомогою тесту Е.П. Торренса та методіки «Вивчення особистісних креативних здібностей» О.І. Тунік, що діагностує рівень розвитку уяви фахівця харчової галузі [3; 17].

Враховуючи положення наукових робіт дослідників (І.В. Львова, В.О. Моляко, Л.П. Овсянецька, О.О. Попель, Е. Рікельне, І.В. Форостюк), на нашу думку доцільним та необхідним є виокремлення чотирьох рівнів розвитку творчого потенціалу фахівця: високого, середнього, низького та початкового [1; 7; 13; 18].

Дослідження компонентів розвитку творчого потенціалу техника-технолога харчової галузі проводилось на базі Дніпровського технолого-економічного коледжу, Торгового коледжу Запорізького національного університету, Миколаївського державного коледжу економіки та харчових технологій, Київського коледжу ресторанного господарства Національного університету харчових технологій та Київського технікуму готельного господарства.

Вибірку респондентів склали студенти I, II, III та IV курсів, які навчаються за спеціальністю 181– «Харчові технології». Загальна кількість досліджуваних – 300 осіб (n=300), з яких 76 досліджуваних (n=76) віком 15-16 років, 103 (n=103) – віком 16-17 років, 55 (n=55) – віком 17-18 років, 66 (n=66) – віком 18-19 років.

Перейдемо до якісного аналізу отриманих результатів за мотиваційний компонентом творчого потенціалу. У респондентів вікової групи від 15 до 17 років показник «Наявність професійних мотивів» виражений на низькому рівні розвитку. Студенти з низьким рівнем вияву професійних мотивів не в змозі створити кулінарні шедеври, адже їм бракує як професійних знань, так і умінь, вони не засвоїли складні технології приготування страв, програмний матеріал вивчають на задовільному рівні, не розуміють важливості та значимості обраної професії. У студентів вікової групи від 17 до 19 років вираженість професійних мотивів знаходиться на середньому рівні

розвитку. Майбутні фахівці харчової галузі можуть виконувати складні кулінарні страви, але у присутності майстра виробничого навчання, вони частково засвоїли складні технології приготування страв, програмний матеріал вивчають успішно, прагнуть реалізувати себе у майбутньому як професіонала своєї справи.

За показником «Творча активність», студенти вікової групи від 16 до 18 років зайняли низький рівень розвитку, що характеризує їх небажання та невміння вносити творчий елемент у власну діяльність. А от студенти вікових груп 15-16 років та 18-19 років мають середній рівень розвитку творчої активності, тобто здатні самостійно та творчо підходити до вирішення різноманітних завдань.

За третім показником мотиваційного компоненту «Мотивація досягнення успіху» студенти вікової групи від 15 до 17 років показали низький рівень розвитку зазначеного показника, що вказує на домінування мотивації уникнення невдачі у процесі приготування страв. У студентів вікових груп від 17 до 19 років «Мотивація досягнення успіху» виражена на середньому рівні розвитку, що може виявлятися вибірковістю домінування мотивів досягнення успіху та уникнення невдачі.

Перейдемо до аналізу результатів за емоційним компонентом творчого потенціалу, що виражається за такими показниками: психомоторна емоційність та інтелектуальна емоційність.

Показник «Психомоторна емоційність» виражений у респондентів вікової групи 15-16 років на низькому рівні розвитку. Таких студентів характеризує байдуже ставлення до процесу та результату власної професійної діяльності. У студентів всіх інших вікових груп, зазначений показник знаходиться на середньому рівні розвитку, а це вказує на чутливість до невдач, переживання у ситуації, коли задумане не співпадає з реальним.

У респондентів вікової групи від 15 до 17 років показник «Інтелектуальна емоційність» виражений на низькому рівні розвитку. Студентів з низьким рівнем вияву інтелектуальної емоційності відрізняє слабка емоційна реакція при невдачах, що пов'язані з інтелектуальною працею, відсутність страху невдачі, якщо власна ідея не принесла бажаного результату.

У студентів вікової категорії від 17 до 19 років показник «Інтелектуальна емоційність» діагностований на середньому рівні розвитку. Студенти з середнім рівнем вияву інтелектуальної емоційності демонструють помірну вираженість переживань, що пов'язані з інтелектуальною працею у процесі створення кулінарних страв.

Перейдемо до аналізу результатів за вольовим компонентом творчого потенціалу, що виражається за такими показниками: ініціативність, рішучість, самостійність, наполегливість, енергійність, уважність та цілеспрямованість.

У респондентів вікової категорії від 15 до 18 років показник «Ініціативність» виражений на низькому рівні розвитку. Студентів з низьким рівнем вияву ініціативності відрізняє низька адаптивність до учбової діяльності, виражена імпульсивність поведінки, пасивність у навчанні. Ініціативність є короткочасною та пов'язана із тією діяльністю, що цікавить студента. Респонденти 18-19 років мають переважно середній рівень вираженості ініціативності, вони висувують нові ідеї у знайомій ситуації (приготування страви з більш простою рецептурою), але у новій ситуації, діють стереотипно. Іноді проявляють ініціативність в особистісно значимих ситуаціях. Респонденти вікової групи від 16 до 18 років мають низький рівень вияву рішучості, а це означає, що переважна більшість респондентів діє за зразком у процесі приготування страви, можуть запропонувати нову ідею, але у них не виникає на це потреби, не можуть оцінити власний потенціал. У студентів вікових груп 15-16 років та 18-19 років діагностовано середній рівень вияву рішучості, респонденти з середнім рівнем вияву рішучості можуть запропонувати нову страву, змінити традиційну технологію приготування страви, оригінально оформити подачу страви, але такий вияв рішучості є непостійним. У нових ситуаціях не завжди здатні діяти швидко та без вагань.

Показник «Самостійність» діагностований у респондентів вікових груп 15-16 років, 17-18 років та 18-19 років на низькому рівні розвитку. Студентів з низьким рівнем вияву самостійності діють за зразком, можуть успішно виконувати завдання репродуктивного характеру. Слабо виражені вміння, що пов'язані з аналітико-синтетичною діяльністю мислення. Мотиви є ситуативними, та не пов'язані з професійними задачами. Респонденти проявляють пасивність, рідко самоконтроль.

У студентів 16-17 років показник «Самостійність» знаходиться на середньому рівні розвитку. Для таких студентів характерне вільне використання набутих знань у знайомих ситуаціях, самостійне планування процесу власної діяльності. Завдання, де потрібно застосувати творчі

здібності, не завжди виконують на належному рівні. Процес власної діяльності контролюють слабо.

Показник «Наполегливість» у респондентів вікової категорії від 15 до 18 років знаходиться на низькому рівні розвитку. Студенти з низьким рівнем вияву наполегливості рідко проявляють активність, епізодичні у прояві наполегливості, неуспішні у досягненні учбово-професійних цілей, мають труднощі у самореалізації. У респондентів вікової групи 18-19 років цей показник виражений на середньому рівні розвитку, студенти можуть частково мобілізувати ресурси для досягнення власних цілей, недостатнім є самоконтроль та активність.

У респондентів вікової категорії від 15 до 17 років показник «Енергійність» знаходиться на низькому рівні розвитку, такі студенти не проявляють активність, не виражена потреба у професійній самореалізації. Студенти вікової категорії від 17 до 19 років мають середній рівень вияву енергійності, вони є частково активними, потреба у професійному зростанні не є вираженою.

Показник «Уважність» у респондентів вікової групи від 15 до 18 років діагностований на низькому рівні розвитку. Студенти з низьким рівнем вияву зазначеного показника рідко проявляють уважність у процесі учбово-професійної діяльності, слабо виражена концентрація та стійкість уваги. У студентів вікової групи 18-19 років показник «Уважність» виражений на середньому рівні розвитку, такі студенти спроможні успішно досягати власних цілей, але іноді їх увага є розсіяною, що впливає і на якість результатів діяльності.

Діагностика показника «Цілеспрямованість» показала, що респонденти всіх вікових груп переважно мають низький рівень розвитку зазначеної вольової якості. Студенти з низьким рівнем вияву цілеспрямованості мають цілі, однак вони слабо виражені, і це не сприяє успішності у власній діяльності.

Перейдемо до аналізу результатів когнітивним компонентом творчого потенціалу, що виражається за такими показниками: швидкість, гнучкість, оригінальність мислення та творча уява.

У респондентів всіх вікових груп показник «Швидкість мислення» найбільше виражений на низькому рівні розвитку. Студентів з низьким рівнем вияву швидкості мислення характеризує знижена продуктивність ідей, деталізованість мислення, інертність. У респондентів вікових груп 15-16 років, 17-18 років та 18-19 років показник «Гнучкість мислення» найбільше виражений на низькому рівні розвитку. Студентів з низьким рівнем вияву гнучкості мислення відрізняє неможливість переходу від одного аспекту проблеми до іншого, що пов'язано із в'язкістю мислення. Респонденти 16-17 років показали середній рівень розвитку гнучкості мислення, вони виявляють помірну кількість ідей для вирішення проблемної ситуації, легко переходять від одного аспекту вирішення проблеми до іншого.

У студентів всіх вікових груп показник «Оригінальність мислення» найбільше виражений на низькому рівні розвитку. Респондентів з низьким рівнем вияву оригінальності мислення відрізняє репродуктивність ідей. Показник «Творча уява» діагностовано у респондентів всіх вікових груп на низькому рівні розвитку, таких студентів відрізняє репродуктивність ідей та шаблонність мислення, у майбутньому вони не зможуть приготувати кулінарну страву високого рівня.

Таким чином, експериментальне дослідження психологічних умов розвитку творчого потенціалу показало, що структурні компоненти творчого потенціалу майбутнього техника-технолога харчової галузі переважно виражені на низькому та середньому рівнях розвитку.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Теоретичний аналіз показав актуальність вивчення проблеми творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі. Визначено психологічні умови розвитку творчого потенціалу: наявність професійних мотивів та мотивацію досягнення успіху, емоційне ставлення до праці, вольові риси особистості та когнітивні здібності. Представлено методичний інструментарій дослідження психологічних умов розвитку творчого потенціалу. Висвітлено результати експериментального дослідження творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики надалі вбачається розробка та впровадження комплексної програми розвитку творчого потенціалу майбутніх фахівців харчової галузі.

#### Список використаних джерел

1. Біла І.М. Психологія дитячої творчості / І.М. Біла. – Київ : Фенікс, 2014. – 200 с.
2. Благий О.С. Формування здоров'язберігаючої компетентності у майбутнього інженера-технолога харчової галузі / О.С. Благий // Вісник НТУУ «КПІ». Філологія. Педагогіка : збірник наукових праць. – 2015. – Вип. 6. – С. 9-13

3. Васильева И.В. Практикум по психодиагностике : учебное пособие / И.В. Васильева. – Тюмень: Изд-во Тюменского государственного университета, 2014. – С. 88-101
4. Гера Т.І. Психолого-педагогічні умови актуалізації творчого потенціалу майбутнього педагога / Т.І. Гера // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. – 2014. – Вип. 1(1). – С. 149-154
5. Гнатишин І.Л. Творчий потенціал студентів як важливий чинник суспільного прогресу держави / І.Л. Гнатишин // Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. – 2015. – № 11. – С. 18-24
6. Гусечко Л. Вимоги роботодавців до професійної підготовки кваліфікованих робітників ресторанної справи / Л. Гусечко // Молодь і ринок. – 2012. – № 11. – С. 134-138
7. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – 320 с.
8. Коваленко Л.Г. Деякі аспекти проблеми формування у вищій школі творчого потенціалу фахівця технологічної освіти / Л.Г. Коваленко // Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. – Черкаси – 2009. – Вип.147. – С.53-57
9. Коpecь Л.В. Психологія особистості / Л.В. Коpecь. – К.: Вид. дім – Києво-Могилянська академія, 2008. – 458 с.
10. Лазарева Т.А. Структура творчої особистості як основа для розробки системи професійної підготовки майбутнього інженера-технолога / Т.А. Лазарева // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова [Текст] : збірник наукових праць. Серія 16. Творча особистість вчителів: проблеми теорії і практики. Вип. 19 (29) / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова; [редкол. В.П. Андрущенко [та ін.]]. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. – С. 27-31
11. Мельник О.Ф. Акмеологічний підхід до формування професійної компетентності майбутніх техніків-технологів виробництва харчової продукції / О.Ф. Мельник // Проблеми освіти: збірник наукових праць. – Вип. 84. – Житомир-Київ, 2015. – С. 232-236
12. Мостенська Т.Л. Організація виробництва на підприємствах харчової промисловості / Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор-Видавництво, 2012. – 492 с.
13. Попель А.А. Психологические условия развития социальной креативности студентов в процессе профессиональной подготовки : дис. ... канд. психол. наук / А.А. Попель. – Н. Новгород, 2005. – С. 34-35
14. Романовська О.О. Організаційно-педагогічні умови підготовки конкурентоздатного фахівця в інженерно-педагогічних навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О.О. Романовська. – Х., 2011 – 20 с.
15. Сисоєва С.О. Творчий розвиток фахівців в умовах магістратури: Монографія / С.О. Сисоєва. – К.: ТОВ Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2014. – С. 216-234
16. Сичевська Н.С. Шляхи формування професійної спрямованості студентів у процесі вивчення фізики та основ електротехніки / Н.С. Сичевська // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені І. Огієнка. Серія педагогічна / [редкол.: П. С. Атаманчук (голова, наук. ред.) та ін.]. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2010. – Вип. 16. – С.232-234.
17. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов – М. – Изд-во Института Психотерапии. – 2002. – 339 с.
18. Форостюк І.В. Розвиток творчого потенціалу студентської молоді засобами українського народного мистецтва : Автореф. дис. ... канд. пед. наук:13.00.07 / Форостюк Інна Володимирівна; – Луганськ, 2010. – 24 с.

#### References translated and transliterated

1. Bila I. M. Psihologija ditjachoї tvorchosti [Psychology of children's creativity] / I.M. Bila. – Kiiv : Feniks, 2014. – 200 s.
2. Blagij O. S. Formuvannja zdorov'jazberigajuchoї kompetentnosti u majbutn'ogo inzhenera-tehnologa harchovoї galuzi [Formation of the health of the preserving competence of the future engineer-technologist of the food industry] / O.S. Blagij // Visnik NTUU «KPI». Filologija. Pedagogika : zbirnik naukovih prac'. – 2015. – Vip. 6. – S. 9-13
3. Vasil'eva I.V. Praktikum po psihodiagnostike : uchebnoe posobie [Practicum on psychodiagnostics: a manual] / I.V. Vasil'eva. – Tjumen': Izdatel'stvo Tjumenskogo gosudarstvennogo universiteta, 2014. – S. 88-101
4. Gera T.I. Psihologo-pedagogichni umovi aktualizacii tvorchogo potencialu majbutn'ogo pedagoga [Psychological-pedagogical conditions for updating the creative potential of the future teacher] / T.I Gera // Naukovij visnik Hersons'kogo derzhavnogo universitetu. Serija : Psihologichni nauki. – 2014. – Vip. 1(1). – S. 149-154].
5. Gnatishin I.L. Tvorchij potencial studentiv jak vazhlivij chinnik suspil'nogo progresu derzhavi [The creative potential of students as an important factor in the social progress of the state] / I.L. Gnatishin // Visnik L'vivs'kogo derzhavnogo universitetu bezpeki zhittedijal'nosti. – 2015. – № 11. – S. 18-24
6. Gusechko L. Vimogi robotodavciv do profesijnoi pidgotovki kvalifikovanih robotnikiv restorannoї spravi [Requirements of employers for the professional training of skilled workers in the restaurant business] / L. Gusechko // Molod' i rinok. – 2012. – № 11. – S. 134-138.
7. Zdibnosti, tvorchist', obdarovanist': teorija, metodika, rezul'tati doslidzhen' [Ability, creativity, giftedness: theory, methodology, research results] / Za red. V.O. Moljako, O.L. Muziki. – Zhitomir: Vid-vo Ruta, 2006. – 320 s.
8. Kovalenko L.G. Dejaki aspekti problemi formuvannja u vishnij shkoli tvorchogo potencialu fahivcja tehnologichnoї osviti [Some aspects of the problem of formation in the high school of creative potential of a specialist in technological education] / L.G. Kovalenko // Visnik Cherkas'kogo universitetu. Serija: Pedagogichni nauki. – Cherkasi – 2009. – Vip.147. – S. 53-57
9. Kopec' L.V. Psihologija osobistosti [Psychology of personality] / L.V. Kopec'. – K. : Vid. dim – Kievo-Mogiljans'ka akademija, 2008. – 458 s.
10. Lazareva T.A. Struktura tvorchoї osobistosti jak osnova dlja rozrobki sistemi profesijnoi pidgotovki majbutn'ogo inzhenera-tehnologa [The structure of the creative person as a basis for the development of a system of training the future engineer-

- technologist] / T.A. Lazareva // Naukovij chasopis Nacional'nogo pedagogichnogo universitetu imeni M.P. Dragomanova [Tekst] : zbirnik naukovih prac'. Serija 16. Tvorchia osobistist' vchitelja: problemi teorii i praktiki. Vip. 19 (29) / M-vo osviti i nauki Ukraïni, Nac. ped. un-t im. M.P. Dragomanova ; [redkol. V.P. Andrushhenko [ta in.]]. – K. : Vid-vo NPU im. M. P. Dragomanova, 2013. – S. 27-31
11. Mel'nik O.F. Akmeologichnij pidhid do formuvannja profesijnoï kompetentnosti majbutnih tehnikiv-tehnologiv virobnictva harchovoï produkciï [Akmeologichesky approach to the formation of professional competence of future technicians-technologists of food production] / O.F. Mel'nik // Problemi osviti: zbirnik naukovih prac'. – Vip. 84. – Zhitomir-Kiïv, 2015. – S. 232-236
  12. Mostens'ka T. L. Organizacija virobnictva na pidpriemstvah harchovoï promislivosti [Organization of production at food industry enterprises] / T.L. Mostens'ka. – K. : Kondor-Vidavnictvo, 2012. – 492 s.
  13. Popel' A. A. Psihologicheskie uslovija razvitija social'noj kreativnosti studentov v processe professional'noj podgotovki : dis. ... kand. psihol. nauk [Psychological conditions for the development of social creativity of students in the process of vocational training] / A. A. Popel'. – N. Novgorod, 2005. – 217 s., s. 34-35
  14. Romanovs'ka O.O. Organizacijno-pedagogichni umovi pidgotovki konkurentozdatnogo fahivcja v inzhenerno-pedagogichnih navchal'nih zakladah : avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stupenja kand. ped. nauk : spec. 13.00.04 «Teorija i metodika profesijnoï osviti» [Organizational-pedagogical conditions of preparation of a competitive expert in engineering and pedagogical educational establishments] / O. O. Romanovs'ka. – H., 2011 – 20 s.
  15. Sisoeva S. O. Tvorchij rozvitok fahivciv v umovah magistraturi: Monografija [Creative development of specialists in the magistracy: Monograph] / S. O. Sisoeva. – K.: TOV Vidavnice pidpriemstvo «EDEL"VEJS», 2014. – S. 216-234
  16. Sichevs'ka N.S. Shljahi formuvannja profesijnoï sprjamovanosti studentiv u procesi vivchennja fiziki ta osnov elektrotehniki [Ways of forming the professional orientation of students in the process of studying physics and basics of electrical engineering] / N. S. Sichevs'ka // Zbirnik naukovih prac' Kamjanec'-Podil's'kogo nacional'nogo universitetu imeni I. Ogienka. Serija pedagogichna / [redkol.: P. S. Atamanchuk (golova, nauk. red.) ta in.]. – Kam'janec'-Podil's'kij : Kam'janec'-Podil's'kij nacional'nij universitet imeni Ivana Ogienka, 2010. – Vip. 16. – S.232-234.
  17. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp: uchebnoe posobie [Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups: a manual] / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G. M. Manujlov – M. – Izd-vo Instituta Psihoterapii. – 2002. – 339 s.
  18. Forostjuk I.V. Rozvitok tvorchoho potencijalu students'koï molodi zasobami ukrains'kogo narodnogo mistectva : Avtoref. dis. ... kand. ped. nauk:13.00.07 [Development of creative potential of student youth by means of Ukrainian folk art] / Forostjuk Inna Volodimirivna; – Lugans'k, 2010. – 24 s.

УДК 159.923 : 316.6

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ТРУДНОЩІ АНАЛІЗУ СТЕРЕОТИПІВ ЗОВНІШНОСТІ ТА ЇХ ГЕНДЕРНО-ВІКОВИХ ВІДМІННОСТЕЙ

**Т.П. Зінченко**

здобувач кафедри психології  
Запорізького національного університету  
tzinchenko7@gmail.com

### **Зінченко Т.П. Методологічні труднощі аналізу стереотипів зовнішності та їх гендерно-вікових відмінностей.**

Стаття присвячена аналізу проблеми вивчення стереотипів зовнішності, їх гендерно-вікових відмінностей. Окреслено основні теоретичні та методологічні підходи до вивчення процесу стереотипізації, соціальних стереотипів, проблем дискримінації. Нами вказано на наявність методологічних труднощів у вивченні стереотипів зовнішності: розпливчастість категорії «зовнішнього вигляду» ускладнює чітку операціоналізацію понять, а множинність існуючих критеріїв «краси» – розробку об'єктивного інструментарію його оцінки. Стереотипи зовнішності неможливо вивчати у відірваності від гендерних та вікових характеристик людини, оскільки вони є важливими як індивідуально-психологічними, так і стратифікаційними категоріями. В роботі також визначені гендерні відмінності стереотипів зовнішності та гендерно-вікові особливості. В контексті цього розглянуто феномени ейджизму та лукізму, представлено напрямки емпіричного вивчення даних феноменів.

**Ключові слова:** стереотип, стереотипи зовнішності, лукізм, ейджизм, гендерно-вікові відмінності.

**Zinchenko, T.P. Methodological difficulties in the analysis of stereotypes of appearance and their gender-age differences.** The article is devoted to the analysis of the problem of studying the stereotypes of appearance, their gender-age differences. The domination of the affective and negative perception of one's own appearance through the influence of the stereotypes of the appearance has a destructive effect on the personality, its activity, interpersonal relationships. The main theoretical and methodological approaches to the study of stereotyping, social stereotypes, problems of discrimination have been outlined. We pointed out the presence of methodological difficulties in the study of stereotypes of appearance: the vagueness of the category of "appearance" complicates the clear operationalization of concepts, and the plurality of existing criteria of "beauty" requires the development of objective psychological tools for its evaluation. Stereotypes of the appearance cannot be

studied in isolation from the gender and age characteristics of a person, because they are important as individual psychological and stratification categories. The paper also identifies gender differences in appearance stereotypes and their gender-specific features. In the context of this, we consider the phenomena of ageism and lukism, the directions of the empirical study of these phenomena have been also presented. The Beauty myth has been also described and analyzed in the paper.

**Keywords:** stereotype, stereotypes of appearance, lukism, ageism, gender-age differences.

**Постановка проблеми.** Зовнішність, образ зовнішності і сприйняття власної зовнішності важливі не тільки з точки зору естетичного сприйняття і враження, але істотно впливають на самопочуття людини, входять у структуру її Я-концепції, важливі для особистісної ідентичності, формування Я-образу. Вони формуються не лише під впливом внутрішньоособистісних чинників, але, в першу чергу, від впливом соціально-психологічних чинників: суспільних норм, цінностей, стереотипів масової свідомості. Домінування афективно-негативного сприйняття власної зовнішності через вплив стереотипів зовнішності чинить деструктивний вплив на особистість, її діяльність, міжособистісні взаємини, а отже потребує теоретичного обґрунтування, емпіричного вивчення, та створення, на їх основі, соціально-психологічних технологій подолання їх впливу на розвиток особистості засобами психологічного консультування, психотерапії, соціально-психологічних тренінгів тощо.

На наш погляд, вивчення дискримінації на основі зовнішніх даних має складності методологічного характеру. На жаль, вони поки що не стали предметом аналізу зарубіжних і вітчизняних досліджень та публікацій, тим не менш, про них слід сказати.

По-перше, категорія «зовнішнього вигляду» досить розпливчата, що ускладнює чітке формулювання проблеми і операціоналізацію понять. Дійсно, ми не зможемо відокремити дискримінацію за зовнішністю «взагалі» (тобто за будь-якою ознакою) від дискримінації на основі виключно естетичних уявлень про «красиве – потворне». Можна припустити, що психолога має цікавити оцінювання будь-яких характеристик зовнішності, які можуть наділятися людьми позитивними або негативними конотаціями, в тому числі характеристик віку, гендеру, національності.

По-друге, множинність існуючих критеріїв і уявлень про красу, варіативність ситуацій, в яких стереотипи зовнішності проявляються, ставлять перед дослідником проблему неможливості розробки універсальної шкали для об'єктивного оцінювання зовнішніх даних. Дослідити подібного роду дискримінацію – означає сконцентруватися на суб'єктивному баченні, розкривати суть конструктів, аналізувати дискурс про зовнішність, привабливість і красу, які існують у повсякденному житті. Такого роду аналіз передбачає в більшості випадків залучення якісних методів психологічного дослідження.

Орех О.А. вказує на те, що ситуації, які вимагають підвищеної критичності погляду дослідника (у зв'язку з небезпекою суб'єктивізму) виникають, коли вчені беруться аналізувати візуальні документи, наприклад, проводячи аналіз дискурсу про красу, інтерпретуючи образи – в рекламі, в ЗМІ, в будь-яких друкованих продуктах [11].

Дослідники також зазначають, що ідентифікація та осмислення існуючого вікового та гендерного порядку – дуже складний процес, особливо якщо здійснюється в рамках однієї країни та в рамках одного часового періоду. У будь-якому випадку, перед дослідником постає питання порівняння даного суспільства з іншими [4]. Ці характеристики також додають методологічних ускладнень у вивченні гендерно-вікових особливостей стереотипів зовнішності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На наш погляд, дослідження проблем сприйняття власної зовнішності та зовнішності інших, стереотипів, гендерно-вікових відмінностей у цій проблематиці, спирається як на фундаментальні роботи, так і на прикладні дослідження. Перш за все, це роботи психологів, присвячені проблемам особистості, її властивостей, структури, формування та розвитку (праці А.Г. Асмолова, А.Н. Леонтьєва, С.Д. Максименка, А.О. Реана, С.Л. Рубінштейна, в яких розкриваються проблеми самосвідомості особистості, ціннісних орієнтацій особистості, мотивації і системи потреб), ідеї гуманістичної і екзистенціальної психології, психології розвитку суб'єкта (Г.О. Балл, П.В. Лушин, А. Маслоу, К. Роджерс, Т.М. Титаренко, Е. Фромм, В. Франкл, І. Ялом, К. Ясперс), що включають обговорення проблем особистісних цінностей, сенсу життя як головної змістотворних структури особистості, мотиваційної системи особистості; «Я-концепція» в загальній психології (С.Я. Рубінштейн, В.В. Столін).



У великій кількості робіт можна виявити різні підходи до вивчення зовнішності та стереотипів з нею пов'язаних: в рамках соціальної психології та соціології (В.С. Агеев, Г.М. Андреева, В.М. Богуславський, О.О. Бодальов, О.О. Комаров, І.С. Кон, О.М. Леонтьев, Д. Олпорт, О.А. Орех, С.С. Степанов). Аналізуються механізми соціальної перцепції зовнішності в спілкуванні і в міжособистісній взаємодії, розглядається проблема іміджу; в гуманістичної психології та психоаналізі (Д. Пайнз, К. Роджерс, В. Сатир, К. Хорні) досліджується символічна роль зовнішності в свідомості і несвідомому суб'єкта; в Я-психології (Р. Берні, Е. Кріс, Г. Кохут, Р. Ловенштейн, М. Малер) вивчається образ тіла; в прикладних дослідженнях розглядаються критерії нормування зовнішності (Є.Б. Лапутин, С.І. Кулага). Образ фізичного Я, образ тіла розглядається в гештальт-психології (М.Бремман, М.Джілл, К.Сейвеж, О.Т. Соколова); Е.Кетчер, М.Левін: в залежності від віку; Н. Еркофф, Н. Уівер: в залежності від культурних стереотипів; Ф.Шонц, Дж.Шафер: в залежності від інтелекту); в прикладної медичній психології в рамках вивчення психологічної проблематики естетичної та реконструктивної хірургії (Т. Кеш, В. Мок, Т. Прузінські, та ін.).

Проблема гендерної стереотипізації, її соціально-психологічні, вікові відмінності, її вплив на життєдіяльність особистості та механізми її формування відображено у роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних авторів: С.Л. Бем, Ш.М. Берн, С. де Бовуар, О.Ю. Вілкова, Н. Вульф, Т.В. Говорун, П. Горностай, В.Г. Доброхлеб, М. Кімел, О.М. Кікінежді, О. Кісь, І.С. Кльоцина, О.В. Ковальова, Т. Марценюк, С.М. Оксамитна, М.Г. Ткалич, Н.Д. Світайло, та ін. Зв'язок гендерних стереотипів та ейджизму як практики дискримінації людини за віком представлені у роботах О.В. Краснової, Л.І. Магдесюк, А. davis, D.L. Gutmann, D. Hammermesh).

**Мета статті:** визначити та обґрунтувати методологічні труднощі та особливості дослідження гендерно-вікових відмінностей стереотипів зовнішності.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Образ зовнішності і сприйняття власної зовнішності залежать не тільки від індивідуально-психологічних чинників, але і формуються під впливом сформованих зразків, уявлень і думок про те, якою має бути зовнішність людини: жінки, чоловіка, суттєвий вплив на образ зовнішності себе та іншого чинять стереотипи масової свідомості, медіасфера (В.М. Богуславський [1], Ж. Бодрійяр [2], О.А. Орех [11], С.С. Степанов [13], Тернер Б. [15], Kwan. S. et al. [23], Smisters D. et al. [24], Tondeur L. [25]), гендерні стереотипи (Н. Вульф [3], П. Горностай, О. Оксамитна, К.Н. Світайло [4; 5], М.Г. Ткалич [17]), гендерно-вікові упередження (В.Г. Доброхлеб [6], Л.І. Магдасюк [10], О.І. Харченко [цит. за 4], Р. Bourdieu [18], D.L. Gutmann [20], R. Nine [22]). Ця група стереотипів також визначає можливості здійснення професійної діяльності, кар'єри індивідом (D. Hammermesh et al. [21], Warhurst C. et al. [26]).

На думку Ж. Бодрійяра – теоретика суспільства споживання [4], а також Н. Вульф – представниці феміністської критики [3], в сучасному суспільстві актуалізується ряд установок, які заохочують практику оцінювання людини по зовнішності. Це, наприклад, установка сприйняття краси як незаперечною цінності, як того, що апіорі добре. Абстрактна цінність привабливого зовнішнього вигляду (визначення може приймати різні форми – здоровий зовнішній вигляд, спортивний зовнішній вид, сексуальний зовнішній вигляд і т.п.) являє собою досить ефективний механізм тиску і контролю над особистістю, і за пропагандою цієї цінності нескладно побачити інтереси тих, кому це вигідно.

Для радикальних феміністок поширення «Міфу про красу» стверджує і підтримує соціальний порядок, в якому домінують чоловіки [3]. Постмодерністський соціальний проект, на думку, Ж. Бодрійяра, говорить про суспільство споживання, про красу, сексуальності і культ тіла як прихованих механізми культурного підпорядкування однієї групи іншій, обираючи мішенню критики корпоративні інтереси представників індустрії моди і косметичної промисловості [2]. Незважаючи на те, що деякі теоретичні ідеї розроблені майже півстоліття тому, принцип пояснення, що лежить в їх основі не втратив своєї актуальності.

Загалом, дискримінація здійснюється не лише відкрито, а й латентним чином, в тому числі підтримкою і поширенням думок, суджень, міфів, пов'язаних з поведінкою, мисленням представників певної зовнішності. Стереотипи зовнішності та пов'язана з ними дискримінація являє собою соціальну проблему особливого роду насамперед в силу своєї латентності і широкої поширеності: адже в основі дискримінації лежить неререфлексована практика оцінювання зовнішнього вигляду людини. Перевага одних людей над іншим відбувається на основі цінностей, установок,

стереотипів, отриманих і засвоєних в процесі соціалізації. Дискримінація здійснюється в тому числі підтримкою і поширенням думок, суджень, міфів про зв'язок зовнішніх даних і внутрішнього змісту людини; в цьому аспекті велика роль у відтворенні стереотипів зовнішності належить ЗМІ.

Стереотипи зовнішності безпосередньо пов'язані з таким явищем як лукізм, який є, по суті, наслідком дії цієї групи стереотипів. *Лукізм* є формою дискримінації за зовнішністю – це позначення позитивних стереотипів, забобонів, вибору поведінки по відношенню до фізично привабливих людей, а також до тих, чия зовнішність відповідає культурно-соціальним уявленням і нормам того чи іншого суспільства [19]. Таке визначення є універсальним для соціогуманітарного знання, в основі цього оцінювання зовнішніх даних інших людей (яке може привести до дискримінації) лежать уявлення, стереотипи і забобони, поширені всередині соціальної спільності.

О.А. Орех вказує на теоретичні перспективи вивчення лукізму та пов'язаних з ними стереотипів зовнішності у конкретному соціально-економічному контексті [11].

Аналіз напрямків емпіричних досліджень феномену лукізму показує, що найбільш популярні дослідження констатують прояви дискримінації за зовнішністю в різних областях соціальної взаємодії, тобто підтверджують на прикладах, що лукізм існує [19; 23; 25]. Часто зустрічаються роботи про критерії оцінювання роботодавцями претендентів на посади, а також про різницю в зарплатах, обумовленої ступенем привабливості співробітників [21; 26].

Друга категорія досліджень, які, як нам бачиться, підпадають під проблематику лукізму, – це вивчення впливу образів «ідеального» зовнішнього вигляду на самооцінку людини, яка стикається з цими образами. Йдеться про візуальні презентації тіла, що транслюються в рекламі, в комп'ютерних іграх, в кінофільмах та ін. [18; 22; 24]. Сьогодні з'являються дослідження, які поєднують ейджизм та лукізм як практики дискримінації [9; 19; 20; 22] тотожні поєднанню триади «стать – раса – клас», які відображають стратифікаційні теорії гендеру про необхідність розглядати гендерні стереотипи, гендерну дискримінацію у єднанні інших стратифікаційних характеристик особистості і суспільства [17].

Третій напрям досліджень, – вивчення способів відтворення лукізму та пов'язаних із ним стереотипів зовнішності за допомогою сучасних медіа [24], а також роботи, мета яких – запропонувати ідеї про те, як можна було б зменшити руйнівні наслідки лукізму, зокрема, що можна було б вжити в сфері освіти.

Одним з недосліджених напрямків є вивчення самодискримінації, що виражається в звинуваченні себе за розміри свого тіла або ж іншу невідповідність «стандартам краси». Прояви такого самодискримінації можна зафіксувати, наприклад, в специфічних ракурсах фотографій, зроблених так, щоб приховати «недоліки», застосування фільтрів, які покращують зображення, бажання зробити якомога більше фото, щоб обрати те, на якому людина гарно виглядає, у відмові від публікації своїх фотографій в соціальних мережах саме через причину того, що вони «недостатньо гарні» і т.п.

При цьому слід брати до уваги можливу різницю в репертуарі актуальних стандартів краси і потворності, поведінкових установок і міфів про зовнішність в залежності від місця, займаного індивідом в просторі соціальних позицій [11; 18; 23; 25], від приналежності індивіда, який дискримінується, до конкретної соціальної групи. Отже, ще одним з важливих уточнень щодо вивчення стереотипів зовнішності є той факт, що вони мають суттєві гендерні відмінності, основна з яких полягає у тому, що ця група стереотипів стосується, в першу чергу, жінок [3; 6; 9; 11; 20].

Н. Сліпенко, аналізуючи роботу Н. Вульф [3], присвячену міфам про красу, а отже, стереотипам зовнішності також, виокремлює декілька міфів: міф про красу не стосується жінок, він стосується чоловічих інституцій та чоловічої влади; міф про красу впливає не лише на зовнішність жінки; у сучасній культурі тіло жінки не належить їй самій; міф про красу розриває зв'язок між жінками; від міфу про красу не виграє ніхто, крім індустрії краси; міф про красу – це підміна поняття; міф про красу шкодить здоров'ю, а часом і життю жінок; краса сама по собі не шкідлива, шкідливі наслідки міфу про красу [12]. Авторка також стверджує, що означення краси має бути поза конкуренцією, ієрархією і вільним від насильства. Самим жінкам під силу зупинити міф про красу, які існують у сучасному суспільстві [12].

Також вивченню підлягають гендерно-вікові відмінності стереотипів зовнішності і тут ми не можемо не згадати про феномен ейджизму. *Ейджизм* – дискримінація особи на підставі її належності до певної вікової групи, поширена як у формальних, так і в неформальних сферах

життя суспільства. Проявляється в готовності адекватно сприймати і співпрацювати лише з людьми, які відповідають заздалегідь установленим віковим критеріям [20]. Р. Батлер пов'язував ейджизм з віковою стратифікацією та нормативними цінностями суспільства – продуктивністю та результативністю [цит. за 10]. У соціальній психології виділяють кілька основних процесів, які супроводжують ейджизм: ярликування; стереотипізація, тобто негативна оцінка особистісних якостей певної вікової групи; дискримінація (утиски прав та свобод особи через її належність до вікової групи).

О.І. Харченко аналізує гендерно-вікові стереотипи мешканців центральної Європи за даних третьої хвилі «Європейського соціального дослідження (European Social Survey)» та вказує, що невідповідність гендерним, віковим та етнічним нормам тягне за собою психологічний дискомфорт (наприклад комплекс «старої діви»), а подекуди і застосування до неї суспільних санкцій [цит. за 4].

Л.І. Магдисюк вважає, що одним з головних чинників ейджизму є медійні уявлення про зовнішність людини, тобто акцентація на фізичній привабливості й сексуальності, притаманній, насамперед, молодим людям. До цього варто додати рекламу із зображеннями сильного молодого тіла, або ж рекламу відновлення й продовження молодості (пластичні операції, косметичні процедури тощо) [10].

Краснова О.В. вважає, що сучасна наука традиційно страждає «гендерної сліпотою», що проявляється в ігноруванні гетерогенності групи літніх людей, яка часто розглядається як гомогенна, без урахування її гендерних відмінностей. Так, деякі кардинальні моделі пізньої життя, наприклад, широко відома теорія разобществлення або типологія старіючої особистості С. Рейхард з колегами, поклалися виключно на дослідження, в яких використовувалися вибірки чоловічих респондентів. Найчастіше вони продовжують використовуватися стосовно до всіх людей похилого віку, що некоректно в світлі фемінізації пізнього віку – з віком збільшується розрив між кількістю чоловіків і жінок, і число літніх і старих жінок перевищує кількість чоловіків [9].

Дослідження [4; 5; 9; 10; 20; 22] показують, що поки що природа гендерних соціальних відмінностей в пізньому віці знаходиться на периферії інтересу вчених, особливо у вітчизняних емпіричних дослідженнях. Це також створює методологічні труднощі у вивченні гендерно-вікових відмінностей стереотипів зовнішності.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Вивчення стереотипів зовнішності та пов'язаною з ними дискримінації має складності методологічного характеру: по-перше, це розпливчастість категорії «зовнішнього вигляду», яка ускладнює чітку операціоналізацію понять, а множинність існуючих критеріїв «краси» – розробку об'єктивного інструментарію його оцінки. По-друге, стереотипи зовнішності неможливо вивчати у відірваності від гендерних та вікових характеристик людини, оскільки вони є важливими як індивідуально-психологічними, так і стратифікаційними категоріями.

Перспективним вбачається емпіричне вивчення гендерно-вікових відмінностей стереотипів зовнішності, розробка відповідного діагностичного інструментарію.

#### Список використаних джерел

1. Богуславский В.М. Оценка внешности человека / В.М. Богуславский. – М.: Изд-во АСТ, 2004. -254с.
2. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Ж. Бодрийяр / Пер. с фр. М.: Культурная революция, Республика, 2006. — 259 с.
3. Вульф Н. Миф о красоте. Стереотипы против женщин / Наоми Вульф. – М.: Альпина нон-фикшин, 2015 – 448 с.
4. Гендерна мапа Центрально-Східної Європи [Текст] : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 21-22 квітня 2011 р. / ред. кол.: Н.Д. Світайло, В.П. Павленко. – Суми : СумДУ, 2011. – 154 с.
5. Гендерні трансформації суспільства: соціологічний психологічний та політичний аспект [Текст] : звіт про НДР (заключний) / Кер. Н.Д. Світайло. – Суми : СумДУ, 2012. – 161 с.
6. Доброхлеб В.Г. Пол и возраст / В.Г. Доброхлеб // Психология зрелости и старения. – 2006. – № 3 (35). – С. 24-26.
7. Комаров О.О. Феномен привлекательности: кросс-культурный аспект / Комаров О.О., Шалаева Н.Ю. // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. Т. 15. No 2 – 3. С. 689 – 694.
8. Краснова О.В. Социальная психология старения / О. В. Краснова, А. Г. Лидерс. —М. : Академия, 2002. —288 с.
9. Краснова О.В. Старшее поколение: гендерный аспект / Краснова О.В., Козлова Т.З. – М.: ИС РАН, 2007 – 220 с.
10. Магдисюк Л.І. Теоретико-емпіричні межі поняття ейджизму у психології / Л.І. Магдисюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології. —2013. —№3. —С.167—173
11. Орех Е.А. Феномен лукизма и возможности его социологического анализа / Е.А. Орех // Социологический журнал. 2016. Том 22. No 3. С. 67 – 81

12. Сліпенко Н. Як нами керує міф про красу / Наталія Сліпенко // Гендер в деталях [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/tema-sezonu/yak-nami-kerue-mif-pro-krasu-134215.html>
13. Степанов С.С. Язык внешности / С.С. Степанов. – М.: Изд-во «Эксмо», 2003. – 416с.
14. Телесность человека: междисциплинарные исследования / Под ред. Николаевой В.В, Тищенко П.Д. – М.: НПО Психотехника, 1993. – 165 с.
15. Тернер Б. Современные направления развития теории тела / Б. Тернер // THESIS. – 1994. - № 6. – С. 137 – 167
16. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості у межах і за межами буденності/Т.М.Титаренкою–К.:“Либідь”,2003.–376с.
17. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М.Г. Ткалич. – Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015 – 315 с.
18. Bourdieu P. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste, Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective / Ed. by D. Grusky. Boulder: Westview Press, 1994. P. 404 – 429.
19. Davis A. “Lookism”, Common Schools, Respect and Democracy // Journal of Philosophy of Education. 2008. No. 41 (4). P. 811 – 827.
20. Gutmann D.L. Reclaimed powers: towards a new psychology of men and women in later life. – London: Hutchinson, 1988; Gutmann D.L. Reclaimed Powers: Towards a New Psychology of Men and Women in Later Life. 2nd edn. – Evanston IL: Northwestern University Press, 1994.
21. Hammermesh D., Biddle J. Beauty and the Labor Market // American Economic Review. 1994. N.84(5). P. 1174-1194.
22. Hine R. 'In the Margins: The Impact of Sexualised Images on the Mental Health of Ageing Women // Sex Roles. 2011. No. 65 (7 – 8). P. 632 – 646.
23. Kwan S., Trautner M.N. Judging Books by Their Covers: Teaching about Physical Attractiveness Biases // Teaching Sociology. 2011. No. 39 (1). P. 16 – 26.
24. Smeesters D., Mussweiler Th., Mandel N. The Effects of Thin and Heavy Media Images on Overweight and Underweight Consumers: Social Comparison Processes and Behavioral Implications // Journal of Consumer Research. 2010. No. 36 (6). P. 930 – 949
25. Tondeur L. Lookism // Encyclopedia of Gender and Society. Los Angeles: Sage, 2009. P. 495 – 497.
26. Warhurst C., Nickson D., Hall R. and van den Broek D. Lookism: The New Frontier of Employment Discrimination? // Journal of Industrial Relations. 2009. No.51 (1). P. 131 – 136.

#### References transliterated

1. Boguslavskij V.M. Ocenka vneshnosti cheloveka / V.M. Boguslavskij. – М.: Изд-во АСТ, 2004. -254с.
2. Bodrijjar Zh. Obshhestvo potreblenija. Ego mify i struktury / Zh. Bodrijjar / Per. s fr. М.: Kul'turnaja revolucija, Respublika, 2006. – 259 s.
3. Vul'f N. Mif o krasote. Stereotipy protiv zhenshin / Naomi Vul'f. – М.: Al'pina non-fikshin, 2015 – 448 s.
4. Genderna mapa Central'no-Shidnoi' Jevropy [Tekst] : materialy Mizhnarodnoi' naukovopraktychnoi' konferencii, m. Sumy, 21-22 kvitnja 2011 r. / red. kol.: N.D. Svitajlo, V.P. Pavlenko. – Sumy : SumDU, 2011. – 154 s.
5. Genderni transformacii' suspil'stva: sociologichnyj psihologichnyj ta politychnyj aspekt [Tekst] : zvit pro NDR (zakljuchnyj) / Ker. N.D. Svitajlo. – Sumy : SumDU, 2012. – 161 s.
6. Dobrohleb V.G. Pol i vozrast / V.G. Dobrohleb // Psihologija zrelosti i starenija. – 2006. – No 3 (35). – S. 24-26.
7. Komarov O.O. Fenomen privlekatel'nosti: kross-kul'turnyj aspekt / Komarov O.O., Shalaeva N.Ju. // Izvestija Samarskogo nauchnogo centra Rossijskoj akademii nauk. 2013. T. 15. No 2 – 3. S. 689 – 694.
8. Krasnova O.V. Social'naja psihologija starenija / O. V. Krasnova, A. G. Liders. – М.: Akademija, 2002. – 288 s.
9. Krasnova O.V. Starshee pokolenie: gendernyj aspekt / Krasnova O.V., Kozlova T.Z. – М.: IS RAN, 2007 – 220 s.
10. Magdysjuk L.I. Teoretyko-empyrychni mezhi ponjattja ejdzhizmu u psihologii' / L.I. Magdysjuk // Teoretychni i prykladni problemy psihologii'. – 2013. – No3. – S.167–173
11. Oreh E.A. Fenomen lukizma i vozmozhnosti ego sociologicheskogo analiza / E.A. Oreh // Sociologicheskij zhurnal. 2016. Tom 22. No 3. S. 67 – 81
12. Slipenko N. Jak namy keruje mif pro krasu / Natalija Slipenko // Gender v detaljah [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/tema-sezonu/yak-nami-kerue-mif-pro-krasu-134215.html>
13. Stepanov S.S. Jazyk vneshnosti / S.S. Stepanov. – М.: Изд-во «Яксмо», 2003. – 416с.
14. Telesnost' cheloveka: mezhdisciplinarnye issledovanija / Pod red. Nikolaevoj V.V, Tishhenko P.D. – М.: NPO Psihotehnika, 1993. – 165 s.
15. Terner B. Sovremennye napravlenija razvitija teorii tela / B. Terner // THESIS. – 1994. - № 6. – С. 137 – 167
16. Tytarenko T.M. Zhyttjevyj svit osobystosti u mezhah i za mezhamy budennosti / T.M. Tytarenkoju – К.: “Lybid'”, 2003. – 376 s.
17. Tkalych M.G. Psihologija gendernoi' vzajemodii' personalu organizacij : [monografija] / M.G. Tkalych. – Kyiv-Zaporizhzhja: ZNU, 2015 – 315 s.
18. Bourdieu P. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste, Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective / Ed. by D. Grusky. Boulder: Westview Press, 1994. P. 404 – 429.
19. Davis A. “Lookism”, Common Schools, Respect and Democracy // Journal of Philosophy of Education. 2008. No. 41 (4). P. 811 – 827.
20. Gutmann D.L. Reclaimed powers: towards a new psychology of men and women in later life. – London: Hutchinson, 1988; Gutmann D.L. Reclaimed Powers: Towards a New Psychology of Men and Women in Later Life. 2nd edn. – Evanston IL: Northwestern University Press, 1994.
21. Hammermesh D., Biddle J. Beauty and the Labor Market // American Economic Review. 1994. No. 84 (5). P. 1174 – 1194.

22. Hine R. 'In the Margins: The Impact of Sexualised Images on the Mental Health of Ageing Women // Sex Roles. 2011. No. 65 (7 – 8). P. 632 – 646.
23. Kwan S., Trautner M.N. Judging Books by Their Covers: Teaching about Physical Attractiveness Biases // Teaching Sociology. 2011. No. 39 (1). P. 16 – 26.
24. Smeesters D., Mussweiler Th., Mandel N. The Effects of Thin and Heavy Media Images on Overweight and Underweight Consumers: Social Comparison Processes and Behavioral Implications // Journal of Consumer Research. 2010. No. 36 (6). P. 930 – 949
25. Tondeur L. Lookism // Encyclopedia of Gender and Society. Los Angeles: Sage, 2009. P. 495 – 497.
26. Warhurst C., Nickson D., Hall R. and van den Broek D. Lookism: The New Frontier of Employment Discrimination? // Journal of Industrial Relations. 2009. No.51 (1). P. 131 – 136.

УДК 316. 72. 005. 57. 008. 336. 4.

## ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ОСНОВА РЕПРЕЗЕНТАЦІИ МЕДІАОБРАЗІВ

**С.А. Іванов**

кандидат технічних наук, доцент кафедри інформатики та інформаційних технологій в освіті  
КЗ «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти  
[zoippoivanov@gmail.com](mailto:zoippoivanov@gmail.com)

**Л.С. Іванова**

кандидат філософських наук, доцент кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності  
Запорізького національного університету  
[Lar17115@ukr.net](mailto:Lar17115@ukr.net)

**Іванов С.А., Іванова Л.С. Інтелектуальна компетентність як основа репрезентації медіа образів.** У статті викладено розміркування щодо розвитку інтелектуальної компетентності як найважливішого фактору здатності до формування «образу світу» в умовах надзвичайно високої динаміки інформаційних процесів, як відбуваються у сучасних медіа, контент яких спрямовується на створення віртуальної реальності. Звертається увага на недостатність лише традиційних медіаосвітніх технологій для формування медіакомпетентності з метою декодування штучно створеної медіареальності. Пропонується інший підхід, заснований на вихованні інтелекту, структура якого складається з п'яти елементів: компетентність, інтелектуальна активність, творчість, саморегулювання та унікальність. Підкреслюється важливість соціальних, психологічних та педагогічних досліджень розвитку інтелекту стосовно здатності формування «картини світу» через декодування медіареальності.

**Ключові слова:** медіа, медіаобрази, медіареальність, інформація, компетентність, інтелект, інтелектуальна активність, ментальний досвід, метакогнітивна стратегія.

**Ivanov, S.A., Ivanova, L.S. Intellectual compatibility as basis of presentation of mediaimages.** The article presents speculations about attitudes of the media in contemporary globalizing world, which are characterized by extraordinary dynamics of information processes and the content of which is increasingly focused on the manipulation of consciousness. Analysis of philosophical and scientific literature has shown the importance of a deeper relationship to the task of forming the "image of the world" through decoding mediareality. Attention is drawn to the insufficiency of the only traditional media-educational technology to accomplish this task. The paper proposed another approach, which is based on upbringing intelligence structure and its five elements: competence, intellectual activity, creativity, self-regulation and uniqueness. It has been highlighted the importance of social, psychological and educational research of the development of intelligence concerning the ability of the formation of the "world picture" through the decoding of mediareality, in order to representations of media images. The main indicators of intellectual maturity in the context of the individual type of representation (understanding) of the media reality have been analyzed. First, this is the breadth of mental outlook, which, in our opinion, means the ability to think of categories of processes and phenomena, and not facts and events. Secondly, the flexibility and versatility of the estimates of what is happening. The absence of this indicator condemns the media user to a simplified "picture of the world", limited to "black and white thinking". Third, the readiness to accept an unusual, contradictory information, the counterweight of which is dogmatic thinking. To summing up, we are talking about the formation of basic intellectual qualities of personality: competence (K), initiative (I), creativity (T), self-regulation (C) and uniqueness (Y).

**Keywords:** media, media images, information, competence, intelligence, intellectual activity, mental experience, metacognitive strategy.

**Постановка проблеми.** Сучасна людина пізнає світ через медіа, які створюють медіареальність. В умовах неочікуваного зростання інформаційних потоків та появи інформаційно-комунікативних технологій ведення інформаційних та когнітивних воєн, виникають складні проблеми декодування медіареальності. Традиційні технології сприйняття та обробки інформації не

здатні сформувати адекватну «картину світу». У зв'язку з цим, стає актуальним застосування більш широких підходів до цієї проблеми, зокрема, на основі теорії інтелекту.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В основу статті покладені, по-перше, філософські та психологічні наукові праці щодо дослідження сприйняття людиною медіареальності (В.В. Савчук, Л.В. Жигуніна, Ю.О. Белоусова, Р. Докинз та ін.), по-друге – концепція виховання інтелекту М.О. Холодної.

**Мета статті.** Головною метою статті є застосування концепції формування інтелектуальної компетентності з метою власного конструювання суб'єктивної реальності шляхом репрезентації соціального простору, реконструювання медіаобразів, декодування медіареальності в умовах надзвичайно бурливих змін інформаційних потоків та умовах ведення інформаційних та когнітивних воєн.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Науки, які прагнуть до розкриття сутності буття людини у сфері медіа в сучасних умовах неочікуваних і надзвичайно мінливих інформаційних процесів, тільки починають своє ставлення. У сучасній філософії починає поширюватися думка щодо так названого «медіального повороту», етапи становлення якого за визначенням австрійського медіафілософа Р. Марграйтера є такими: «...дійсність опосередкована мисленням, мислення – мовою, мова – знаком, знак – медіа» [5]. Простіше кажучи, згідно такому підходу «буття» в сучасних умовах репрезентується лише через медіа. До теми медіального повороту можна підходити інакше, з точки зору телеологічної теорії інформації [6]. Будь-яка система, що самоорганізується, має такі головні цілі: самовідтворення та самозбереження, крім того вона може мати деякі службові цілі. Система прагне до досягнення цих цілей, шукаючи відповідні ресурси та створюючи відповідні оператори їх використання. Така система має властивість водночас «сповіщати» про себе та «зчитувати» зовнішню інформацію про зовнішні ресурси. Такий обмін відбувається опосередковано, через медіа, тобто будь-який канал, що несе інформацію. На наш погляд, таку властивість і можна назвати «медіальністю». Будь-яка система, що самоорганізується, має властивість медіальності. У дискурсі соціальної комунікації медіальність розуміється «...як універсальна властивість різних культурних форм бути посередниками між людьми, одного з одним, минулим та майбутнім, реальним та ідеальним і т.д.» [4]. Весь культурний досвід людства, виникає та нарощується на основі медіальності. Саме ця властивість є джерелом формування *медіареальності*, що створюється у *медіапросторі*, яке розуміється як глобальне середовище, що охоплює всі сфери людського буття, і яке репрезентується у системі засобів масової інформації.

Більшість дослідників під терміном медіареальність розуміють таку віртуальну реальність, яка відображається і виражається засобами масової комунікації. Йдеться про те, що сутність цієї реальності полягає у створенні медіаобразів дійсності, подій чи персоналій у локальних чи глобальних соціальних просторах. Концепт «медіаобраз», уведений в філософсько-психологічний дискурс дослідження медіареальності та її впливу на людину і суспільство має достатньо складну багатшарову структуру, що створювалася еволюційно. Без сумніву, ядром цього концепту є феномен «образ», який є культурною універсалією, що притаманна всім культурам людства у часі і просторі. Внаслідок наявності цього феномену людина є зануреною у медіапросторах, в яких медіаобрази створюються, породжуються, розповсюджуються та сприймаються як людиною так і суспільством [1]. У цьому складному процесі беруть участь дві сторони: автор медіатексту як мовного засобу створення медіаобразу (продуцент) та сприймач медіаобразу (реципієнт). В обох випадках на всіх етапах руху медіатексту суб'єкти інформаційної взаємодії або породжують або сприймають медіаобраз, який виникає завдяки багатьом факторам. Серед таких факторів можна назвати рівень освіти, зокрема медіаосвіти, наявність чи відсутність специфічних метакогніцій, спрямованих на організацію процесу роботи з медіатекстами, тощо. Водночас є думка, що медіаобраз значною мірою будується на архетипових цінностях суб'єктів масової комунікації [8]. Згідно з К. Юнгом, архетипи – це формуючі елементи структури несвідомого, реальність, що не міститься ні у свідомості, ні в культурі, вони передують свідомості та культурі. Саме в архетипах приховуються вроджені універсальні ідеї, зародки, потенціальні моделі поведінки, які пробуджуються, активізуються у певних соціально-буттєвих або політичних умовах. Однак, на нашу думку, провідна роль архетипів мала місце у періоди, що передували виникненню світової мережі Інтернет, коли інформаційні відносини між автором медіатексту та його споживачем мали

вертикальний характер. Водночас можна зауважити, що навіть у тому періоді існували інші універсалиї, феномени в інформаційних процесах, які впливали на структуру і смисли медіообразів. Серед них значну роль відіграють *меми* як свого роду *інфовіруси*, вплив яких на формування медіообразів в умовах бурхливих інформаційних процесів є надзвичайно суттєвим. Мемі – це символи, які не потребують роз'яснень і сприймаються на основі власного інтелектуального досвіду та інтуїції, вони можуть приймати форму слова, дії, звуки, рисунки, що передають певну ідею. Навіть самі ідеї можуть бути представлені як мемі. Поняття «мем» («тете») було введено професором-біологом Р. Докинзом як «одинакція інформації, що знаходиться в мозку і що являє собою репліка тор, що мутує в культурній еволюції людства». [3]. Він писав: «Мемі усталюються й множаться, перетікаючи з одного мозку в інший – процес, що можна назвати імітацією в найширшому розумінні цього слова». Щодо зв'язку мемів та архетипів є різні думки, деякі автори вважають, що мемі – це різновид архетипів. Більше обґрунтований підхід демонструє думка, що саме мемі у процесі мутацій та з'єднання створюють архетипи, конгломерати яких, своєю чергою, є основою для формування культури, національного самоусвідомлення, інтелектуального досвіду людини.

До появи світової мережі Інтернет людина сприймала та формувала власні медіаобрази, користуючись стійкими архетипами. В епоху масового розповсюдження соціальних мереж ситуація суттєво змінилася: у безлічі інтернет-спільнот породжуються так називані інтернет-меми у вигляді медіатекстів (фрази, малюнки, відео), які спонтанно набувають популярності серед величезної кількості інтернет-користувачів. Такі мемі як справжні інформаційні віруси здатні суттєво впливати на створення суб'єктивної реальності шляхом породження мозаїчних образів, формуючи кліпове мислення [9]. Психологічні властивості інтернет-мемів широко використовуються в інформаційних війнах з метою маніпулювання свідомістю, насамперед шляхом нав'язування певних наративів, сюжетів, образів.

На наш погляд, в умовах ведення інформаційної війни інструментарій медіаосвіти не можна вважати достатньо ефективним засобом протистояння інформаційним впливам. Що робити людині в таких умовах? Виявляється, що людина має або піднятися на більш високий рівень свого інтелектуального розвитку шляхом оволодіння новими знаннями, уміннями, навичками та компетентностями, або перетворитися на свого роду «інформаційного зомбі». На думку Сюзан Блекмур, послідовниці теорії мемів Р. Докінза, інтелектуальний досвід людини, його «Я» є лише мемкомплекс, створений мемі для себе, для власного захисту і відтворення [2].

У даному контексті виникають такі питання: по-перше, навіщо взагалі прагнути до конструювання «образу світу», зокрема шляхом репрезентації медіообразів, по друге, чи взагалі це можливо, якщо розглядати людину як мем-машину, як певну сукупність мемкомплексів? На наш погляд нова парадигма розуміння конструювання «образу світу» полягає у вихованні інтелектуального рівню. Згідно М.О. Холодної інтелектуальне виховання полягає у постійному збагаченні власного ментального досвіду, що забезпечує індивіду побудову власного інструментарію декодування медіареальності з метою конструювання суб'єктивного, але наближеного до об'єктивності «образу світу» [7].

Розглянемо, згідно концепції М.О. Холодної, основні показники інтелектуальної зрілості у контексті індивідуального типу репрезентації (розуміння) медіареальності. По-перше, це *широта розумового кругозору*, яке, на нашу думку, означає здатність мислити категоріями процесів та явищ, а не фактів та подій. По-друге, *гнучкість і багатоваріантність оцінок того, що відбувається*. Відсутність цього показника прирікає медіакористувача на спрощену «картину світу», обмежуючись «чорно-білим мисленням». По-третє, *готовність до прийняття незвичайної, суперечливої інформації*, противагу якої складає догматичне мислення. Сумуючи, йдеться про формування базових інтелектуальних якостей особистості, до яких М.О. Холодна відносить: *компетентність (К), ініціатива (І), творчість (Т), саморегуляція (С) і унікальність (У)* [7, с.205].

Щодо *інтелектуальної компетентності*, М.О. Холодна розглядає її як «особливий тип організації знань, що забезпечує можливість прийняття ефективних рішень у певній предметній області діяльності» [7, с.205]. Таке визначення достатньо близько авторському: «здатність та готовність приймати ефективні та відповідальні рішення в екстремальних ситуаціях професійної діяльності». Розглянемо більше докладно основні ознаки у контексті медіасприйняття, що, згідно М.О. Холодної, характеризують той тип організації знань, який відрізняє компетентну людину (К):

- *різноманітність*. Дійсно, неможливо дати відповідь на питання не тільки *що відбувається*, а на питання *для чого*, з якою метою та які наслідки, якщо не мати уявлення щодо всіх сторін соціального або політичного процесу;
- *гнучкість*. Йдеться про здатність швидко змінювати своє ставлення до того чи іншого фрагменту факту або події під впливом тих чи інших об'єктивних чинників. Гнучкість мислення забезпечує коректування власно сконструйованого «образу світу»;
- *швидкість (додамо – і точність) актуалізації в даний момент в потрібній ситуації*. Швидкість актуалізації залежить від обсягу і систематизованості інформації, яка зберігається в пам'яті, а також від алгоритму, який визначає хід актуалізації. Точність актуалізації проявляється в повноті відновлених фактів і понять, у точності формулювань і визначень;
- *можливість застосування в широкому спектрі ситуацій*. Зокрема – здатність до переносу знання в нову ситуацію. Наприклад, використання філософської думки або будь-якого загальнотеоретичного принципу або положення стосовно конкретної ситуації;
- *визначеність ключових елементів*. Йдеться про вміння визнавати окремі факти, положення, визначення як найважливіші для розуміння даної конкретної ситуації;
- *категоріальний характер*. Це вміння розрізняти типи та форми знань (буденне, наукове, псевдонаукове, особистісне і т.і.) та свідомо досліджувати різні зв'язки та відношення в процесах чи явищах;
- *володіння декларативними (описовими) та процедурними (алгоритмічними) знаннями*, тобто знаннями не тільки про те «що», але й про те «як»;
- *наявність знання про власний знання* (рефлексія знань).

Другим елементом базових інтелектуальних якостей особистості є *інтелектуальна ініціатива (І)* яка інтерпретується М.О. Холодною як власне бажання відшукувати нову інформацію, висувати ті чи інші ідеї, освоювати інші сфери діяльності. Знову ж такі, ґрунтуючись на власному досвіді, слід зауважити, що багато опитуваних (учні коледжу, студенти університету, вчителі) не виявляють цього бажання. У зв'язку з цим виникає завдання провести більше широке соціально-психологічне дослідження у цьому напрямі з метою виявлення чинників такого явища. М.О. Холодна вважає, що *інтелектуальна ініціатива* зв'язана, насамперед, зі ступенем сформованості такої компоненти метакогнітивного досвіду як відкрита пізнавальна позиція [7, с.206]. На нашу думку, це зв'язано з неусвідомленням важливості виховання почуття власної гідності: або я створюю «образ світу» самостійно, або я користуюсь «готовим», який можливо є нав'язаним з метою маніпулювання. Можливо також, що люди інтуїтивно побоюються нового знання, виходячи з біблейського твердження «знання примножують скорботу».

Наступним елементом базових інтелектуальних якостей є *творчість (Т)*. За загальними визначеннями творчість розуміється як продуктивна людська діяльність, здатна породжувати якісно нові матеріальні та духовні цінності суспільного значення. Достатньо точно схоплено думку щодо сутності творчості М.О. Бердяєвим: «Творчість є перехід небуття в буття через акт свободи». На наш погляд, в умовах перенасиченості інформаційних процесів, в умовах ведення не тільки інформаційних, але й когнітивних воєн, проблема творчості набуває нового розуміння, нового смислу, нових завдань і шляхів їх розв'язання. Справа в тому, що сам процес конструювання «образу світу» передбачає феномен творчості. Образ світу – це не будь-яка стала картина знань, – він виникає у достатньо смутному вигляді суб'єктивних уявлень, його фрагменти репрезентується у різних відділах нейрональної мережі (саме тому так важлива швидка актуалізація наявних знань чи почуттів). Без сумніву, процес формування та переформування цієї картини є творчим процесом. Наприклад, як складається та переформується розумова картина щодо будь-якого геополітичного процесу? Для цього потрібні не тільки широкі знання у сфері географії, економіки, історії, релігії і таке інше, але й врахування інтересів та намірів основних гравців цього процесу. Дуже важливою в інтелектуальній творчості є можливість трансформування образу світу або його фрагментів до вигляду до будь-якої комунікативної форми. До речі, виникають великі сумніви, що завдання формування відповідної картини є можливими для багатьох людей. Саме тому ворогами на цьому шляху є страх і ригідність (психологічна інерція) думки. Як подолати цих ворогів – це також ментальна проблема сучасності, яка вирішується також на основі інтелектуального виховання.

Далі, у структурі інтелекту важливою ознакою є *саморегулювання (С)*, тобто вміння доволіно керувати власною інтелектуальною діяльністю, у нашому випадку – цілеспрямовано будувати



процес формування і переформування картини світу. М.О. Холодна вважає, що «...у структурі ментального досвіду мають бути сформовані механізми мимовільного та довільного інтелектуального контролю, особливий тип метазнання відносно підстав інтелектуальної діяльності та власних індивідуальних інтелектуальних особливостей...» [7, с.208]. Механізми, про які йдеться, відносяться до метакогнітивних стратегій вирішення проблем, тобто визначення цілей, планування, самоконтроль та самооцінка. Поряд з цими стратегіями необхідно звернути увагу на виховання соціальних стратегій (кооперація, співробітництво), які спрямовані на вміння користуватися думками інших людей, насамперед, думками експертів у тій чи іншій сфері.

Нарешті, остання ознака у концепції М.О. Холодної визначається як *унікальність (У)*, яка полягає в індивідуально-своєрідних засобів інтелектуального ставлення до змісту того, що відбувається. Щодо створення фрагментів картини світу унікальність виявляється у ставленні до змісту та спрямованості медіа текстів та виражається через індивідуальні пізнавальні стилі, через індивідуальні інтелектуальні вподобання. У більш широкому розумінні ознака унікальності власного інтелекту пов'язана з феноменом *саморозуміння*, у формуванні якого суттєву роль відіграють нераціональні складові людського буття, що включають до себе установки, думки, переконання тощо. Людина, яка визнає, що саморозуміння є однією з головних цілей пізнання світу, безсумнівно має почуття власної гідності. Розуміючи саму себе, людина може свідомо спостерігати мотиви власного ставлення до медіа та медіатекстів, враховуючи їх у процесі конструювання власного образу світу, впевненість в адекватності якої створює міцні і надійні підстави для активізації своєї суспільної діяльності. У зв'язку з цим, на наш погляд, у структурі унікальності певну роль має відігравати почуття відповідальності перед іншими, перед суспільством та самим себе за побудову власної картини світу та наслідків своєї діяльності.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи викладене, виявляється зрозумілим, що питання взаємодії людини з медіа в умовах глобалізації та перенасиченості інформаційних потоків, здебільшого викривлених, з метою впливу на самосвідомість людини, передбачає необхідність переосмислення стратегії освіти у напрямку виховання інтелекту не тільки у межах шкільної або вузівської освіти, а й на протязі всього життя. На цьому шляху виникає велика кількість проблем, які мають вирішуватися не тільки у педагогічних дискурсах, але, й в інших, насамперед, філософських та психологічних. Відоме прислів'я «Талановита людина талановита в усьому» можна переформулювати таким чином: «Інтелектуальна вихована людина здатна бути компетентною у всьому». Головна справа полягає у виборі напрямку інтелектуальної діяльності. Як писав класик: «Не можна досягнути неосяжне!».

#### Список використаних джерел

1. Белоусова Ю.В. Генезис образа и его функционирование в медиапространстве / Ю.В. Белоусова. – СПб: Издательство «Алетейя», 2016. – 128 с.
2. Блэкмур С. Эволюция меметических машин // [Электронный ресурс] С. Блэкмур // Международный Конгресс по Онтопсихологии и Меметике. – Режим доступа: <https://www.susanblackmore.co.uk/conferences/the-evolution-of-meme-machines-russian-translation/> (дата звернення 11.10.2017 р.).
3. Докинз Р. Эгоистичный ген / Р. Докинз. – М.: Изд-во АСТ, Corpus, 2013. – 512 с.
4. Жигунина Л.В. Медиареальность информационного общества. Нужна ли утопии реанимация? / Л.В. Жигунина. – Ученые записки Казанского университета, том 156, кн. 1 Гуманитарные науки, 2014. – С.48-57.
5. Савчук В.В. Медиафилософия. Приступ реальности / В.В. Савчук. – СПб: Издательство РХГА, 2013. – 350 с.
6. Соснин Э.А. Из небытия в бытие: творчество как целенаправленная деятельность [Электронный ресурс] / Э.А. Соснин, Б.Н. Пойзнер // Электронная библиотека Кооб. –Режим доступа: [http://www.koob.pro/sosnin\\_e/](http://www.koob.pro/sosnin_e/) (дата звернення 16.07.2016 р.).
7. Холодная М.А. Психология интеллекта: Парадоксы исследования / М.А. Холодная. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
8. Хочунская Л.В. Современный медийный образ как архетип // [Электронный ресурс] / Л.В. Хочунская - Вестник РГГУ. Серия: История. Филология. Культурология. Востоковедение : 13(93), 2012. – С. 237-245.
9. Шеметова Т.Н. Клиповое интернет-сознание как тип праологического мышления [Электронный ресурс] / Шеметова Т.Н. // Научная электронная библиотека «Киберленинка». – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/klipovoe-internet-soznanie-kak-tip-pralogichnogo-myshleniya/>

#### References transliterated

1. Belousova Ju.V. Genezis obraza i ego funkcionirovanie v mediaprostranstve / Ju.V. Belousova. – SPB: Izdatel'stvo «Aleteja», 2016. – 128 s.

2. Bljekmur S. Jevoljucija memeticheskikh mashin // [Elektronnij resurs] S. Bljekmur // Mezhdunarodnyj Kongress po Ontopsihologii i Memetike. – Rezhim dostupa: <https://www.susanblackmore.co.uk/conferences/the-evolution-of-meme-machines-russian-translation/> (data zvernennja 11.10.2017 r.).
3. Dokinz R. Jegoistichnyj gen / R. Dokinz. – M.: Izd-vo AST, Corpus, 2013. – 512 s.
4. Zhigunina L.V. Mediareal'nost' informacionnogo obshhestva. Nuzhna li utopii reanimacija? / L.V. Zhigunina. – Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta, tom 156, kn. 1 Gumanitarnye nauki, 2014. – S.48-57.
5. Savchuk V.V. Mediafilosofija. Pristup real'nosti / V.V. Savchuk. – SPB: Izdatel'stvo RHGA, 2013. – 350 s.
6. Sosnin Je.A. Iz nebytija v bytie: tvorcestvo kak celenapravlenaja dejatel'nost' [Elektronnij resurs] / Je.A. Sosnin, B.N. Pojzner // Jelektronnaja biblioteka Koob.–Rezhim dostupa: [http://www.koob.pro/sosnin\\_e/](http://www.koob.pro/sosnin_e/) (data zvernennja 16.07.2016).
7. Holodnaja M.A. Psihologija intelekta: Paradoksy issledovanija / M.A. Holodnaja. – 2-e izd., pererab. i dop. – SPb.: Piter, 2002. – 272 s.
8. Hochunskaja L.V. Sovremennyj medijnyj obraz kak arhetip // [Elektronnij resurs]/ L.V. Hochunskaja - Vestnik RGGU. Serija: Istorija. Filologija. Kul'turologija. Vostokovedenie : 13(93), 2012. – S. 237-245.
9. Shemetova T.N. Klipovoe internet-soznanie kak tip pralogichnogo myshlenija [Elektronnij resurs] / Shemetova T.N. // Nauchnaja jelektronnaja biblioteka «Kiberleninka». – Rezhim dostupa: <http://cyberleninka.ru/article/n/klipovoe-internet-soznanie-kak-tip-pralogichnogo-myshleniya/>

УДК 159.923.2

## ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ЕМОЦІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ТОЛЕРАНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

**М.О. Кандиба**

кандидат психологічних наук, ст. викладач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності  
Запорізького національного університета  
kandiba8@gmail.com

**Кандиба М.О. Особливості взаємозв'язку емоційної зрілості та професійної толерантності особистості.** В статті розглянуто проблему емоційної зрілості особистості та її розвитку в контексті професійної діяльності. Простежено взаємозв'язок між етапом професійного становлення, сформованістю професійної толерантності особистості та компонентами емоційної зрілості. Проведене дослідження дозволило оцінити емоційну зрілість за такими показниками: експресивність (Ек) – відображеність емоцій на обличчі, їх трансформацію в діях (ІЕк), здатність передавати свій настрій оточуючим (ЕЕк); саморегуляція (С) – вміння управляти своїми емоціями, стримувати небажані на даний момент та викликати бажані, регулюючи таким чином як свою поведінку (ІС), так і поведінку інших людей (ЕС); емпатія (Ем) – здатність розуміти емоційний стан оточуючих (ІЕм) та адекватно використовувати ці уміння у взаємодії з людьми (ЕЕм). Зазначено, що толерантність в сучасній освіті включається в комплекс цілей становлення системи виховання, виступає як особистісна якість, предмет розвитку не тільки в ході навчання, виховання, а й самонавчання і самовиховання, спрямованого на формування у професіонала знань, вмінь і навичок толерантної свідомості і ставлення до оточуючих. Проведений аналіз проблеми емоційної зрілості свідчить про відсутність чіткого, логічно структурованого уявлення про необхідну систему показників, за якими можна було б визначити рівень досягнення людиною емоційної зрілості. Найбільш вдалим варіантом такого дослідження є вивчення показників професійної толерантності особистості.

**Ключові слова:** емоційна зрілість, емоційний інтелект, емоційна стабільність, професійне становлення, толерантність, особистість.

**Kandyba, M.O. Features of the relationship of emotional maturity and tolerance of professional identity.** The paper considers the problem of emotional maturity of personality and its development, which appears in various works of both domestic and foreign specialists, that analyzed the fields of professional activity. It traced the relationship between stage of professional development, formation of professional identity tolerance and components of emotional maturity. The research carried out within the framework of the article, allowed us to estimate the emotional maturity of the following criteria: expressiveness (EX) – displayed of emotions in facial expressions, transformation actions (EIX), the ability to convey the mood of surrounding (EEK); self-regulation (S) – the ability to manage their emotions, to deter unwanted and produce the desired, so as adjusting own behavior (Ae), and the behavior of others (BO); empathy (EM) – the ability to understand the emotional state of others (IEM), and appropriately use these skills in interacting with people (IEM). It has been indicated, that tolerance in modern education is included in the set of goals of the system of education, serving as a personal quality, not only of the subject during the training, education, and self-learning and self-education aimed at developing of the professional knowledge, skills and attitude tolerance to others. The main way to achieve quality that will improve the competitiveness of Ukrainian professional education in the international market associated with attempts to modernize the entire higher education system, its structure, diversity areas of "academic services". The analysis of the problems of emotional maturity indicates the absence of a clear, logically structured presentation of the required system performance, which could determine the level of achievement of human emotional maturity. The most successful example of such research is to study the performance of professional identity tolerance.

**Keywords:** emotional maturity, emotional intelligence, emotional stability, professional development, tolerance, personality.

**Постановка проблеми.** В умовах прискорення змін оточуючого світу в усіх сферах – економічній, соціальній, технічній, духовно-моральній, – підвищуються вимоги до особистості, її гармонійного розвитку, що передбачає адаптацію до складних, швидко змінюваних умов життя, здатність до прийняття всієї різноманітності оточуючого соціального і культурного світу, успішну особистісну та професійну самореалізацію. Одним із вирішальних факторів, що сприяє встановленню гармонійних відносин людини із світом, є її емоційна зрілість, рівень розвитку якої визначає не тільки морально-емоційну культуру людини, але й її світоглядно-пізнавальну позицію, яка пробуджує у людини совість і відповідальність за результати своєї діяльності.

Підготовка молоді до життя в умовах міжнаціонального і субкультурного взаємодії викликала необхідність вивчення таких феноменів, як толерантність, багатокультурна та полікультурна освіта (дослідження С.Г. Айвазової, В.П. Борисенкова, Г.М. Волкова, О.В. Гукаленко, Ю.С. Давидова, Г.Д. Дмитрієва, Н.В. Кузьміна, З.А. Малькової, Л.Л. Супрунової, Л.М. Сухорукової, та ін.).

Толерантність в сучасній освіті включається в комплекс цілей становлення системи виховання, виступає як особистісна якість, предмет розвитку не тільки в ході навчання, виховання, а й самонавчання і самовиховання, спрямованого на формування у професіонала знань, вмінь і навичок толерантної свідомості і ставлення до оточуючих.

Толерантність як аксіологічна компонента освіти входить в ієрархію особистої системи цінностей, спонукає до терпимої поведінки в конкретній ситуації і, як результуючий підсумок, створює установку на ефективне міжособистісне спілкування в ході різноманітної професійної діяльності, а також в процесі самовиховання, вона розвиває терпимість як особистісну якість.

Основний шлях досягнення якості, яка забезпечить підвищення конкурентоспроможності української професійної освіти на міжнародному ринку, пов'язаний зі спробами модернізації всієї системи вищої освіти, її структури, різноманітності сфери «академічних послуг».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Результати досліджень Г.М. Бреслава, О.В. Запорожця, Я.З. Неверович, О. Кульчицької, Е. Носенко, А. Ольшаннікової, Е. Хомської, О. Яковлевої та інших, що спрямовані на виявлення певних закономірностей становлення емоційної сфери, К. Абульханової-Славської, Л. Анциферової, Л. Божович, Б. Братуся, А. Маслоу, В. Моргуна, В. Ядова, Л. Мітіна, Ю. Поваренкова, Е. Зеєр, В. Пономаренко, Н. Пряжнікова, Ж. Вірної, в яких розкривається зміст понять „ зрілість ” та „особистісна зрілість”. В працях О. Асмолова, Л. Виготського, Г. Крайг, І.С. Кона, О. Леонтьєва, Д. Ельконіна, С. Максименка, В. Москаленко, та ін., надається визначення факторів розвитку особистості, актуалізується проблема поглибленого пізнання емоційної зрілості. Адже, як вказують В. Вілюнас, О. Леонтьєв, П. Фресс та інші, дослідження емоційної зрілості відноситься до малорозроблених напрямів психології. На теперішній час недостатньо визначено психологічний зміст емоційної зрілості та основні ознаки, що характеризують цей феномен.

Проведений аналіз психологічних досліджень проблеми емоційної зрілості свідчить про відсутність чіткого, логічно структурованого уявлення про необхідну систему показників, за якими можна було б визначити рівень досягнення людиною емоційної зрілості. Найбільш вдалим варіантом такого дослідження є вивчення показників професійної толерантності особистості.

Підставою вважати такий варіант ґрунтовним і актуальним є думка про те, що саме масштаб прояву професійної толерантності особистості – це і є показник її емоційного дозрівання. Крім того, доцільність дослідження показників емоційної зрілості у прояві професійної толерантності зумовлена актуальними запитам практичної психології.

**Мета** статті полягає у різночному аналізі професійної толерантності особистості через розкриття сутності і з'ясування особливостей поняття «емоційна зрілість».

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Теоретико-методологічну основу дослідження склали загальні положення щодо вивчення феномену «зрілості» та його емоційної складової (Л. Виготський, Г. Крайг, І. Кон, О. Леонтьєв, Д. Ельконін, С. Максименко та ін.); професійної толерантності особистості (Г. Балл, Ж. Вірна, Г. Ложкін, Н. Наєнко, Г. Нікіфоров, О. Овчіннікова, А. Петровський, В. Рибалка та ін.); розгляду емоційної зрілості як регуляційної ознаки професійної толерантності фахівця (В. Бодров, Л. Бороздіна, Ж. Вірна, Н. Волянук, Є. Климов, В. Медведєв, В. Моросанова, В. Шадріков та ін.); наукові здобутки щодо вивчення особливостей професіоналізації особистості на різних етапах становлення (В. Бодров,

Л. Бороздіна, Ж. Вірна, Н. Волянчук, Є. Климов, В. Медведєв, В. Моросанова, В. Шадриков та ін.).

Для вивчення емоційної зрілості, безперечно, найбільш адекватною виступає методика „Діагностика емоційної зрілості особистості” О.Я. Чебикіна [4]. Опитувальник містить 42 питання, розподілених на три основні шкали. Кожна з них, в свою чергу, поділяється на дві підшкали. Він дозволяє оцінити емоційну зрілість за такими показниками: експресивність (Ек) – відображеність емоцій на обличчі, їх трансформацію в діях (ІЕк), здатність передавати свій настрій оточуючим (ЕЕк); саморегуляція (С) – вміння управляти своїми емоціями, стримувати небажані на даний момент та викликати бажані, регулюючи таким чином як свою поведінку (ІС), так і поведінку інших людей (ЕС); емпатія (ЕМ) – здатність розуміти емоційний стан оточуючих (ІЕМ), та адекватно використовувати ці уміння у взаємодії з людьми (ЕЕМ). Крім того, в опитувальник включено додаткову шкалу, що спрямована на з'ясування щирості відповідей. Кожний пункт методики має рівну діагностичну цінність щодо визначення показника емоційної зрілості особистості, тому вимірювання відповіді проводиться за дихотомічною шкалою, згідно ключу опитувальника. Інтегративний параметр емоційної зрілості визначається як сума балів трьох основних шкал. Тобто максимальна оцінка кожної підшкали – 6 балів, шкали – 12 балів, інтегрального параметра (ЕЗ) – 36 балів. За даними автора, методика має високу валідність та надійність.

Відмічається наявність зв'язку особливостей емоційного реагування та професійних характеристик суб'єкта [1]. На підставі цих відомостей нам представляється можливим розглянути емоційну зрілість в системі професійних якостей, визначити комплекс властивостей, що сприяють або заважають її становленню. Для цього була використана група методик, що дозволяє діагностувати емоційні та професійно толерантні властивості випробуваних. Це – “Шкала толерантності до невизначеності Д. Маклейна” адаптація Е.Г. Луковицької [3]; „Опитувальник емоційного інтелекта «Емін»” Д.В. Люсін [3].

В результаті емпіричного дослідження були отримані первинні дані про виразність емоційної зрілості на трьох етапах професійного становлення: студенти випускних курсів (кваліфікаційні рівні: спеціаліст, магістр); респонденти з загальним стажем роботи по спеціальності до 5 років; респонденти з загальним стажем роботи по спеціальності більш ніж 10 років;

Звертаючись до індивідуальних даних показників емоційної зрілості студентів випускних курсів вищів країни, ми виявили, що показник „Ек” у виборці має достатньо низьку варіативність ( $\sigma = 1.14$ ;  $CV=17.5$ ). Дані коливаються в межах 4-9 балів, однак більшість з них згруповані в межах середнього рівня виразності (табл. 1).

Як видно з таблиці, лише у 3.6% випробуваних спостерігається низький рівень та у 3.6% – високий. Крім того, найчастіше зустрічаються оцінки у 6-7 балів (64% випробуваних). Середнє вибіркоче значення цього показника теж знаходиться у означеному діапазоні ( $\bar{x}=6.5$ ) та співпадає із медіаною ( $Me=6.5$ ). Найбільш поширена оцінка по „Ек” дорівнює 6 балів. Такий характер розподілу свідчить про помірну емоційну експресивність більшості випробуваних.

Таблиця 1

#### Виразність показників емоційної зрілості особистості у студентів випускних курсів

Рівень виразності	Кількість випробуваних у %									
	Ек	ІЕк	Еек	С	ІС	ЕС	ЕМ	ІЕМ	Еем	Ез
<b>Високий</b>	3.6	0	0	14.3	7.1	10.7	10.7	7.1	0	14.3
<b>Середній</b>	92.8	100	92.9	78.6	82.2	82.2	85.7	92.9	92.9	25.7
<b>Низький</b>		0	7.1	7.1	10.7	7.1	3.6	0	7.1	0

Ознаки зовнішнього проявлення емоцій у міміці, рухах, інтонації („ІЕк”) також знаходяться в межах умовного середнього рівня ( $\bar{x}=3.79$ ) і мають низьку варіативність ( $\sigma = 0.79$ ;  $CV=20.8$ ). Значення цієї підшкали коливаються в діапазоні 3-5 балів, тобто всі випробувані мають середній рівень її виразності. Індивідуальні значення, що характеризують вміння передавати свій емоційний настрій оточуючим (ознаки „ЕЕк”) мають значніший розкид ( $\sigma = 0.94$ ;  $CV=34.5$ ), вони знаходяться в межах низького – середнього рівнів (0-4 бали). При цьому, лише 7.1 % випробуваних показали недостатній рівень виразності ознак „ЕЕк”, решта випробуваних (92.9%) мають задовільний рівень. Середнє значення ( $\bar{x}=2.71$ ) теж знаходиться в границях середнього рівня. Крім того, визначено, що в межах загального показника, що характеризує емоційну експресивність, виразність якого знаходиться на

достатньому рівні, дві окремі його характеристики сформовані неоднаково. У більшості випробуваних (64.3%) оцінки за „ІЕк” перебільшують значення за „ЕЕк”. У деяких студентів (25%) дані за цими підшкалами співпадають, лише у 10.7% випробуваних оцінки за „ЕЕк” більше ніж за „ІЕк”. Тобто, ступінь мимовільного проявлення емоцій у міміці, рухах, інтонації вищій, ніж вміння передавати свій емоційний стан оточуючим.

Також визначено, що найбільш поширена оцінка – 8 балів ( $M_o=8$ ) співпадає з верхньою границею середнього рівня, а середнє вибіркоче значення ( $x=7.07$ ) також знаходиться в цьому інтервалі. Наведені дані свідчать про помірний рівень сформованості саморегуляції на цьому етапі.

Дані за підшкалою, яка визначає вміння регулювати власними емоціями (ознаки „ІС”), вказують на те, що серед студентів випускників зустрічаються такі, що мають досить високий рівень виразності цих ознак (7.1% випробуваних мають оцінки 5 балів), що не вміють регулювати своїми емоціями (10.3% випробуваних мають оцінки, що дорівнюють 1 балу). Але більшість оцінок відносяться до середнього рівня (82.2%). Такі відомості, а також показники центральної тенденції ( $M_o=3$ ;  $M_e=3$ ;  $x=2.93$ ) свідчать про достатній рівень сформованості вміння регулювати власними емоціями.

Ознаки „ЕС” теж характеризуються великим розкидом оцінок (від 2 до 6 балів). Однак, на відміну від „ІС”, тут декілька більше значень (10.7%) відповідають високому рівню виразності. Крім того, інші показники центральної тенденції теж мають більш високі значення ( $M_o=5$ ;  $M_e=4$ ). Проте, основна частина випробуваних також продемонструвала середню виразність „ЕС”. Тобто, загалом визначено достатнє вміння впливати на поведінку інших людей.

Порівняння індивідуальних значень за ознаками „ІС” та „ЕС” дозволило встановити, що у 71.4% випробуваних оцінки за „ЕС” перевищують „ІС”. Лише у 28.6% випробуваних зустрічається однакова виразність цих ознак або перевищення рівня „ІС”. Це свідчить про те, що сформованість вміння регулювати власними емоціями нижча, ніж схильність впливати на поведінку інших людей.

Індивідуальні дані, отримані за показником „ЕМ”, розподілені в діапазоні від 3 до 11 балів й характеризуються середньою варіативністю ( $\sigma=1.60$ ;  $CV=22.1$ ). Більшість значень (85.7%) окреслюється межами 5-9 балів. До високого рівня відносяться 10.7% оцінок, до низького – лише 3.6%. Як свідчать ці дані, виразність емпатії в групі достатня. Щодо аналізу окремих складових показника „ЕМ” в цьому віці, вміння адекватно сприймати емоційний стан оточуючих (ознаки „ІЕМ”) представлено даними, які належать до діапазону від 2 до 6 балів. Найбільш поширеною є оцінка в 4 бали ( $M_o=4$ ). На підставі таких відомостей можна зробити припущення про те, що студенти-випускники досить добре розбираються в емоційному стані інших людей, мотивах їхньої поведінки.

Порівняння даних про виразність ознак „ІЕМ” та „ЕЕМ” дозволило визначити, що в респондентів даного етапу професійного становлення найчастіше оцінки за „ІЕМ” вище ніж за „ЕЕМ” (57%), у 25% випробуваних виразність цих показників однакова, й лише у 17% спостерігається перевищення „ЕЕМ”. Тобто, здібності вміння розбиратись в емоційному стані оточуючих, розуміти емоційно-мотиваційні чинники їх поведінки сформовано краще, ніж вміння користуватись цими здібностями у спілкуванні.

Як вказують дані, отримані при обстеженні респондентів з загальним стажем роботи по спеціальності до 5 років, в них всі показники емоційної зрілості, порівняно з попередньою групою, підвищуються. Розгляд відсоткової представленості кожного з досліджуваних показників в групі дозволяє відмітити, що значна частина юнаків продемонструвала середній рівень виразності досліджуваних показників.

Таблиця 2

**Виразність показників емоційної зрілості особистості в респонденти з загальним стажем роботи по спеціальності до 5 років**

Рівень виразності	Кількість випробуваних у %									
	Ек	ІЕк	Еек	С	ІС	ЕС	ЕМ	ІЕМ	Еем	Ез
<b>Високий</b>	22.9	8.3	16.7	8.3	12.5	16.6	8.3	12.5	6.3	18.8
<b>Середній</b>	64.6	72.9	77.1	83.4	79.2	79.2	81.3	75	83.3	70.9
<b>Низький</b>	12.5	18.8	6.3	8.3	8.3	4.2	10.4	12.5	10.4	10.4

Як видно з табл. 2, найбільший розкид оцінок визначений у показника „Ек”. Діапазон, що

окреслює виразність показника в виборці – 3-11 балів. До низьких та високих значень тут відноситься досить вагома частина вибірки, а середні оцінки, порівняно з іншими показниками, зустрічаються рідше (64.6%). Ознаки, з яких складається ця шкала, мають приблизно однакову вагу.

Ці дані дозволяють зафіксувати, що відзначено зростання здібностей виражати власні емоції, при цьому ознаки особистісного та міжособистісного рівня прояву цих здібностей більш урівноважені ніж у попередніх роках.

Дані, що характеризують рівень емоційної саморегуляції мають досить низьку варіативність ( $\sigma = 1,82$ ;  $CV=25.5$ ). Більшість оцінок відносяться до середнього рівня виразності (83.4%), високі та низькі оцінки мають по 8.3% випробуваних. Середнє значення показника ( $x=7.13$ ) значно перевищує цю оцінку в групі випробуваних студентів.

Дані по „IC” вказують на те, що більшість представників цього віку задовільно вміють регулювати власними емоціями (79.2%). Інші випробувані продемонстрували низькі (8.3%) або високі (12.5%) показники. Найбільш поширена оцінка по підшкалі – 3 бали ( $Mo=3$ ;  $Me=3$ ). Середнє значення „IC” також збігається з іншими показниками центральної тенденції у виборці ( $x=3$ ). Рівень сформованості вміння впливати на поведінку інших людей („EC”) є вищим за „IC” ( $x=4.25$ ;  $Mo=4$ ;  $Me=4$ ). До низького рівня виразності показника відносяться лише 4,2% відповідей в групі, середній рівень мають 79.2% випробуваних, а високий – 16.6% представників цього віку.

Індивідуальні дані, які отримані за показником „Em”, розподілені в діапазоні від 4 до 12 балів й характеризуються невисокою варіативністю ( $\sigma = 1.82$ ;  $CV=23.6$ ). Середнє значення в виборці ( $x=7.71$ ) декілька нижче, ніж у попередній групі. Більшість значень (81.3%) окреслюється межами середнього рівня. До низького рівня відносяться 10.4% оцінок, до високого – 8.3%.

У респондентів із загальним стажем роботи по спеціальності більш ніж 10 років спостерігається найбільш висока виразність всіх показників емоційної зрілості, якщо порівнювати їх з іншими професійними групами. Так, дані за показником „Ek” розподілені в діапазоні 4-12 балів, а середнє значення ( $x=7.91$ ) більш ніж на 1 бал перевищує аналогічну оцінку у попередній групі. Більшість оцінок може бути віднесена до середнього рівня виразності.

Таблиця 3

**Виразність показників емоційної зрілості особистості в респондентів з загальним стажем роботи по спеціальності більш ніж 10 років**

Рівень виразності	Кількість випробуваних у %									
	Ek	IEk	Eek	C	IC	EC	EM	IEm	Eem	Ez
<b>Високий</b>	8.1	5.8	16.3	9.3	2.3	25.6	12.8	20.9	19.8	15.1
<b>Середній</b>	80.2	74.4	80.2	79.1	90.7	66.3	77.9	67.4	73.3	76.7
<b>Низький</b>	11.6	19.8	3.5	11.6	7	8.1	9.3	11.6	7	8.1

Найчастіше зустрічається результат, який дорівнює 4 балам ( $Mo=4$ ;  $Me=4$ ). Низькому рівню виразності „IEk” відповідають 19.8% значень, середньому – 74.4%, а високому – 5.8%. Індивідуальні показники, що характеризують вміння передавати свій емоційний настрій оточуючим („Eek”) також розподілені в діапазоні від 1 до 6 балів, але зі значно меншою варіативністю ( $\sigma=1.1$ ;  $CV=25.7$ ). Лише 3.5% оцінок у виборці відповідають низькому рівню. Решта значень може бути віднесена до середнього (80.2%) або високого рівня (16.3%). Середнє значення ( $x=4.29$ ) суттєво перевищує таку саму оцінку у попередній групі. Порівняння індивідуальних оцінок за ознаками „IEk” та „Eek” дозволило визначити, що в межах загального показника, що характеризує емоційну експресивність, особистісний та міжособистісний рівні його прояву виражені не однаково. У більшості випробуваних (51.2%) оцінки за „Eek” перебільшують значення за „IEk”, у деяких (29.1%) дані за цими шкалами співпадають, а у 19.7% випробуваних оцінки за „IEk” більше ніж за „Eek”. Ці дані вказують на те, що адекватність емоційної експресії набуває розвитку, насамперед, завдяки становленню здатності довільно виражати емоції з урахуванням ситуації спілкування та власних потреб.

Порівняння індивідуальних значень за показниками „IC” та „EC” дозволило встановити, що у 72% випробуваних оцінки за „EC” перевищують „IC”. Однакова виразність обох ознак та перевищення рівня „IC” визначається у рівної кількості випробуваних (по 14% випадків).

Ознаки особистісного та міжособистісного рівнів прояву показника „Em” розподілені аналогічно. Так, ознаки „IEm” представлені даними, вагома частина яких відповідають високому

(20.9 %) або середньому (67.4%) рівню виразності. Найбільш поширеною є оцінка в 5 балів ( $M=5$ ), яка відповідає верхній межі умовного середнього рівня. Дані за „ЕЕм” також переважно знаходяться в межах високого (19.8%) та середнього (73.3%) рівня виразності. Низькі оцінки мають лише 7% випробуваних. Порівняння індивідуальних даних про виразність ознак „ІЕм” та „ЕЕм” дозволяє припустити, що в межах загального показника, що характеризує емпатію, обидві її складові частини сформовані досить рівномірно.

Характеристики виразності інтегративного параметра „ЕЗ” в групі представників пізнього юнацького віку відображають ті особливості розподілу даних, які притаманні її компонентам, а саме: індивідуальні дані мають низьку варіативність ( $\sigma = 3.62$ ;  $CV=14.8$ ), значення коливаються від 13 до 31 балів. Низькі оцінки зустрічаються не часто (8.1% оцінок). До середнього рівня виразності цього показника відносяться 76.7% отриманих значень, високому рівню відповідає 15.1% оцінок. Середнє вибіркоче значення ( $\bar{x}=24.42$ ) набагато перевищує цю оцінку у групі сімнадцятирічних юнаків.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Обґрунтовано, що найбільш адекватним інструментом вимірювання емоційної зрілості, в контексті обраної в дослідженні теоретико-методологічної моделі, являється розроблений О.Я. Чебыкіним опитувальник „Діагностика емоційної зрілості”.

Визначена певна незбалансованість в становленні компонентів емоційної зрілості у деяких групах респондентів на різних рівнях професійного становлення. Вона виражається в істотному перевищенні прояву емпатії над емоційною експресивністю в вибірках, над емоційною саморегуляцією; перевищенні прояву емоційної саморегуляції над емоційною експресивністю. Найбільш рівномірна сформованість усіх трьох компонентів емоційної зрілості спостерігається у респондентів із загальним стажем роботи до 5 років.

Визначено три умовних етапи у становленні емоційної зрілості особистості: перший етап (студенти випускних курсів) характеризується домінуванням експресивної організації емоційної зрілості; другий етап (респонденти з загальним стажем роботи по спеціальності до 5 років) відображає суттєве вдосконалення особистісного рівня прояву емоційної зрілості; четвертий етап (респонденти з загальним стажем роботи по спеціальності більш ніж 10 років) є періодом автономно-збалансованого та відносно стійкого прояву емоційної зрілості. Зміна етапів знаменується значними коливаннями в динаміці відповідних компонентів емоційної зрілості. Перспективи подальших досліджень автор вбачає в розробці комплексної програми розвитку професійно важливих якостей особистості, розробці та розширенні діагностичного комплексу емоційної зрілості, як професійно важливої якості особистості.

#### Список використаних джерел

1. Переверзева И.А. Проявление индивидуальных различий поэмоциональности в функции контроля за эмоциональной экспрессией / И.А. Переверзева // Вопросы психологии – М. – 1989. - №1. – С. 113-117.
2. Крылов А.А. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии : учеб. пособие / Под общей ред. А.А.Крылова, С.А. Маничева. – СПб. : Питер, 2000. – С. 314-323.
3. Саннікова О.П. Емоційність у структурі професійних властивостей особистості (на прикладі представників соціономічних професій) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук : спец 19.00.01 – загальна психологія, історія психології / О.П. Саннікова. – Київський ун-т. – К., 1996.– 51 с.
4. Чебыкин А.Я. Диагностика социально-психологических особенностей эмоциональной сферы личности / А. Я. Чебыкин // Эмоциональная регуляция учебной деятельности. - М. : АН СССР, 1988. – С. 238-244.

#### References transliterated

1. Pereverzeva I.A. Projavlenie individual'nyh razlichij pojemocional'nosti v funkcii kontrolja za jemocional'noj jekspressiej //Voprosy psihologii – 1989. - №1. – P. 113-117.
2. Praktikum po obshhej, jeksperimental'noj i prikladnoj psihologii /Pod obshhej red. A.A.Krylova, S.A. Manicheva. – SPb.: Piter, 2000. – P. 314-323.
3. Sannikova O.P. Emocijnist' u strukturi profesijnyh vlastyvostej osobystosti (na prykladi predstavnykiv socionomichnyx profesij):Avtoref. dys. ... dokt. psyhol. nauk: 19.00.01 /Kyivs'kyj un-t. – K., 1996.– 51 p.
4. Chebykin A.Ja. Diagnostika social'no-psihologicheskix osobennostej jemocional'noj sfery lichnosti. //Jemocional'naja reguljacija uchebnoj dejatel'nosti. - M.: AN SSSR, 1988. – P. 238-244.

## ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ З РІЗНИМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ СТАТУСОМ

**В.А. Караваєва**

аспірант кафедри психології Запорізького національного університету  
ozkar.best@gmail.com

**Л.В. Спіцина**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології  
Запорізького національного університету  
lorasp14@gmail.com

**Караваєва В.А., Спіцина Л.В. Дослідження трудової мотивації молоді з різним соціально-економічним статусом.** Стаття присвячена висвітленню результатів практичного соціально-психологічного дослідження трудової мотивації молоді. Послідовно обґрунтовано актуальність та здійснено аналіз можливостей практичного дослідження трудової мотивації молоді. В роботі підкреслюється роль соціально-економічного статусу як важливого об'єктивного чинника трудової мотивації молоді. В ході дослідження розроблено критерії розподілу молоді на групи, що являють рівні соціально-економічного статусу та описується методика визначення трудової мотивації. В статті представлено результати емпіричного дослідження мотивації праці молоді з різним соціально-економічним статусом, проводиться психологічний аналіз та інтерпретація отриманих показників (домінуючих типів мотивації) за трьома групами досліджуваної молоді.

**Ключові слова:** праця, ставлення до праці, молодь, трудова мотивація, настанови, соціально-економічний статус.

**Karavaeva, V.A. The study of the labor motivation of young people with different socio-economic status.** The article is devoted to the practical study of the labor motivation of young people. The author substantiates the relevance and significance of practical study of labor motivation of young people. The paper describes the analysis of practical study of labor motivation and gives the definition of this concept. Author also presents recent studies of labor motivation of Ukrainian young people. It has been suggested to pay attention to the importance of the problem of socio-economic status of young people. This paper highlights the role of socio-economic status as an important status factor, which affects the labor motivation. Three groups of young people participated in this research; these groups represent the levels of socio-economic status (low, medium and high). The criteria for the division into three groups were – education and a work position. A method of determination of labor motivation has been described. The paper presents the results of empirical study of labor motivation of young people with different socio-economic status and gives a description of the revealed types of labor motivation. The first group of subjects showed a dominant motive like instrumental motivation, the second group – internal processes and internal Self-concept. One of the dominant types of labor motivation in the third group were – the internalization of the purpose and the internal Self-concept. In addition, the author suggests that socio-economic status, as an objective factor influences the aspirations for professional self-realization of modern young people.

**Keywords:** labor, attitude to the labor, the youth, labor motivation, social attitudes, socio-economic status.

**Постановка проблеми.** Праця завжди була і залишається основою існування та розвитку людини. На нашу думку, в умовах сучасного економічного становища країни, проблема ставлення молоді до праці потребує особливої уваги. З одного боку, саме молоді люди в сучасних умовах трансформації легше пристосовуються до змін, бо мають високий рівень лабільності. З іншого боку, у період економічної нестабільності відбувається зростання соціально-економічної нерівності населення. Ця нерівність не може не позначитися на різниці у ставленні до праці сучасної молоді. Таким чином, нас зацікавили особливості ставлення до праці молоді саме з різним соціально-економічним статусом, який може виступати в ролі суттєвого об'єктивного чинника.

Спираючись на концепт «ставлення до праці», де одним із компонентів є мотиваційний, ми дослідили основні його показники – трудову мотивацію, а точніше – трудові мотиваційні джерела. Ці показники ставлення до праці було виявлено у молоді з різними рівнями соціально-економічного статусу (СЕС): низьким, середнім та високим. Основними критеріями рівня СЕС ми обрали: якість освіти, займану посаду та рівень доходу молоді.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Мотивація праці та її основні рівні і типи досить широко досліджувалась українськими вченими та вченими на пострадянському просторі, серед яких: Г.В. Дворецька [2], А.М. Колот [8], Г.А. Дмитренко [3], М.П. Лукашевич [9], О.Р. Малхазов, В.В. Співак [11], Є.І. Ходаківський [12], А.Я. Кібанов [7], С.С. Занюк [4], О.Г. Здравосмислов [5], Є.П. Ільїн [6], та ін.

Розглядаючи класичні західні теорії вивчення мотивації праці, можна виділити два основних напрямки: змістовні (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд) та процесуальні (В. Врум, С. Адамс,



Л. Портер і Е. Лоулер). У теоріях першого, умовно «змістовного напрямку», мотивація переважно розглядається як результат певних внутрішніх та зовнішніх спонукань, які зумовлюють поведінку людини. Процесуальні теорії мотивації не заперечують наявності потреби для формування мотивації, але вважають, що мотивація залежить ще й від певних очікувань та уявлень учасників ситуації, а також від можливості передбачення тих чи інших наслідків.

Дослідженням трудової мотивації української молоді займалися такі вчені, як М.В. Петюх, О.С. Царенко [10], Л.П. Башук [1], О.Ю. Волощук та ін. В переважній більшості цих робіт увага приділяється мотивам працевлаштування випускників ВНЗ або молодих вчених. На наш погляд, така ситуація зумовлює брак більш широкого дослідження ставлення молоді до праці, і обґрунтовує доцільність та актуальність дослідження, яке б враховувало особливості мотивації груп молодих людей з різним соціально-економічним статусом.

**Мета статті** полягає у висвітленні результатів практичного соціально-психологічного дослідження трудової мотивації молоді з різним рівнем соціально-економічного статусу.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Перш за все, наведемо визначення мотивації праці, яке пропонує Г.В. Дворецька: «мотивація праці — це усвідомлене спонукання до активної трудової діяльності суб'єкта, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби» [2, с.304]. Мотивація праці є досить складним та багатограним психологічним явищем, що має динамічний характер та може змінюватися з віком, емоційним та інтелектуальним розвитком людини. Практичне дослідження мотиваційного компоненту ставлення молоді до праці було досліджено нами за допомогою опитувальника для визначення джерел мотивації Дж. Барбуто та Р. Сколла, який виявляє наступні джерела: внутрішні процеси; інструментальна мотивація; зовнішня концепція Я; внутрішня концепція Я; інтерналізація мети.

У даному дослідженні прийняли участь 250 осіб працюючої молоді, віком від 23 до 30 років, які було поділено на 3 групи: 1) 100 осіб – робочі (58 – чоловіки та 42 - жінки) – низький рівень СЕС; 2) 100 осіб – молодь, яка займає адміністративні пости (53 – чоловіки та 47 - жінки) – середній рівень СЕС; 3) 50 осіб – молодь, працююча на високооплачуваних посадах (31 – чоловіки та 19 - жінки) – низький рівень СЕС.

Перша група молоді (низький рівень СЕС) продемонструвала наступні результати за середньостатистичними значеннями:

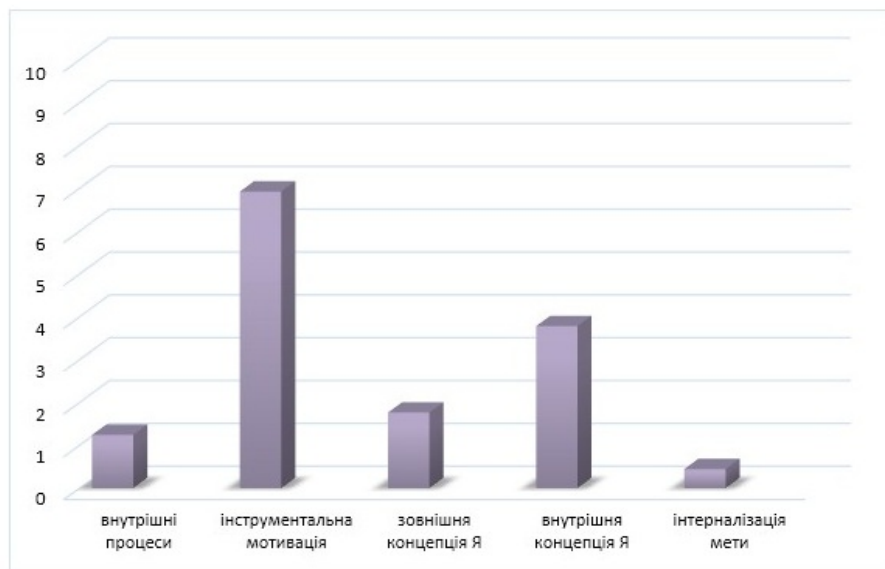


Рис 1. Мотиваційні джерела молоді першої групи (низький СЕС)

Виходячи з діаграми, можна побачити, що основним джерелом мотивації праці (найвищий показник) для першої групи досліджуваних є інструментальні мотиви. Питання щодо визначення цього джерела мотивації були такого типу: «Я працював би більш інтенсивно, якби був упевнений, що отримаю вищу оплату моїх зусиль». Дані мотиви являють собою усю сукупність зовнішніх матеріальних винагород, яку людина отримує при виконанні праці. До таких винагород відноситься: заробітна плата, премії, соціальні пільги та ін.

Наступний високий показник перша група отримала щодо такого мотиваційного джерела, як «внутрішня Я-концепція». Виходячи зі змісту терміну «внутрішня Я-концепція», можна говорити про вміння знаходити в собі певні внутрішні ресурси для стимулювання самого себе в праці. Це також передбачає здатність відповідати власним стандартам рис та компетентності.

Достатньо низькі показники перша група молоді має за такими джерелами, як «зовнішня Я-концепція» (орієнтація на соціальне схвалення) та «внутрішні процеси» (бажання отримувати задоволення від процесів діяльності). Говорячи про найменш значущі мотиваційні джерела даної групи досліджуваних, треба звернути увагу саме на такий показник, як «інтерналізація мети». В цьому випадку мова йде про прагнення досягати саме тих цілей, які відповідають внутрішнім цінностям людини. Також дане джерело передбачає здатність усвідомлювати свої цілі та смисли своєї діяльності (праці). Низький показник щодо цього джерела мотивації може означати відсутність сформованої системи цінностей у молоді з низьким рівнем СЕС. Внаслідок цього, дана група може характеризуватися невмінням усвідомлено ставити перед собою цілі у своїй праці та знаходити в ній власні смисли.

Друга група нашої вибірки (середній рівень СЕС) показала наступні результати щодо мотиваційних джерел у середньостатистичному значенні:

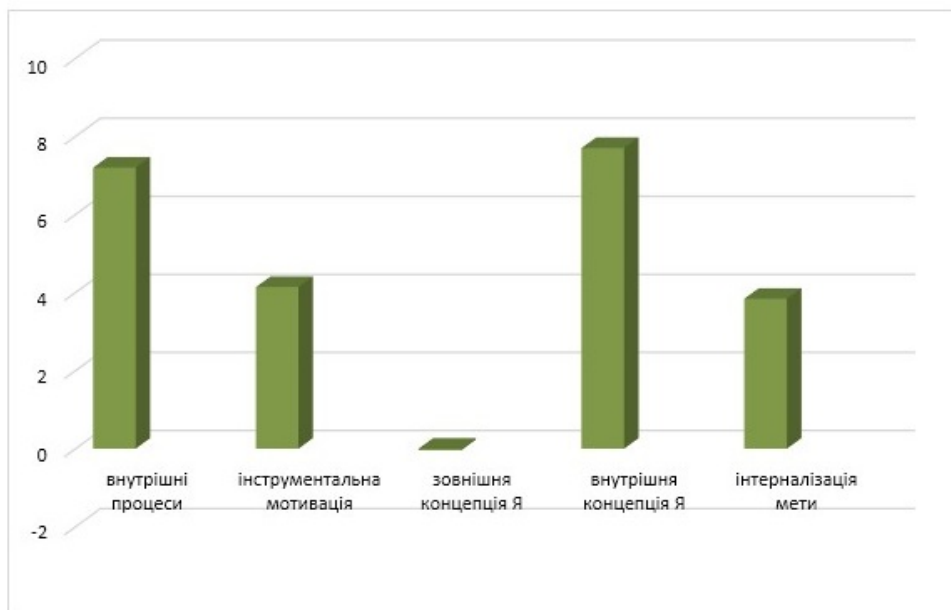


Рис 2. Мотиваційні джерела другої групи молоді (середній рівень СЕС)

Як видно із малюнка, результати другої групи вибірки, тобто молоді, що займає адміністративні пости, відрізняються від результатів першої групи молоді (робочі). Найвищі бали дана група показала за такими видами мотивації, як «внутрішня Я-концепція» та «внутрішні процеси».

Виходячи з категорії «внутрішня Я-концепція», можна сказати, що молодь, яка знаходиться на середньому рівні соціально-економічного статусу, демонструє високий рівень здатності до внутрішньої мотивації. У даному випадку це може означати прагнення людини до прийняття рішень, що відповідають особистим стандартам її поведінки. Така молодь, як правило, бажає працювати в організації, яка дозволяє використовувати свої кращі здібності і досвід та отримувати відчуття особистого досягнення. Варто відзначити, що у процесі праці, друга група молоді схильна орієнтуватися не на соціальну оцінку, а на власні внутрішні цінності.

Мотиваційне джерело «внутрішні процеси» являє собою бажання отримувати насолоду від процесів діяльності. Перш за все, тут йдеться про інтерес до своєї праці, зокрема до виконуваної роботи. Для даної групи молоді, інтерес представляє дуже велику цінність. При виборі діяльності, такі люди орієнтуються на те, щоб справа була захоплюючою та відповідала їх інтересам. Найчастіше, ця категорія людей націлена не тільки на результат роботи, але й на її процес, який повинен приносити їм задоволення. Треба урахувати такий момент, що подібна людина може відкладати певну справу на користь більш цікавого для неї заняття. При виборі контактів, дана група

молоді схильна орієнтуватися на тих людей, спілкування з якими для неї буде представляти максимальний інтерес.

Мотиваційні джерела «інтерналізація мети» та «інструментальна мотивація» мають в другій групі молоді середні показники. Іншими словами, дана група надає середнє значення матеріальній винагороді за свою працю (на відміну від першої групи, де інструментальний мотив був найважливішим). Також можна сказати, що дана категорія молоді володіє великими здібностями до усвідомлення мети та сенсів у праці, ніж перша група. Цей показник говорить про те, що у групи із середнім СЕС є сформовані цінності, на основі яких відбувається постановка цілей. При пошуку місця майбутньої праці такі люди здатні орієнтуватися на ту організацію, компанію, що буде підтримувати їх переконання та відповідати їхнім цінностям.

Необхідно позначити, що друга група молоді має негативний показник за таким видом мотиваційного джерела, як «зовнішня Я-концепція». Це означає, що у цієї групи молодих людей практично відсутня орієнтація на соціальну думку та схвалення з боку оточуючих. Подібній категорії людей притаманна певна внутрішня автономія, вони менше за інших потребують соціального схвалення своєї поведінки та рішень. Також можна сказати, що дана група молоді не схильна шукати великого суспільного визнання та орієнтуватися на будь-який авторитет.

Перейдемо до аналізу результатів трудової мотивації третьої групи нашої вибірки - молоді, що має високий рівень СЕС:

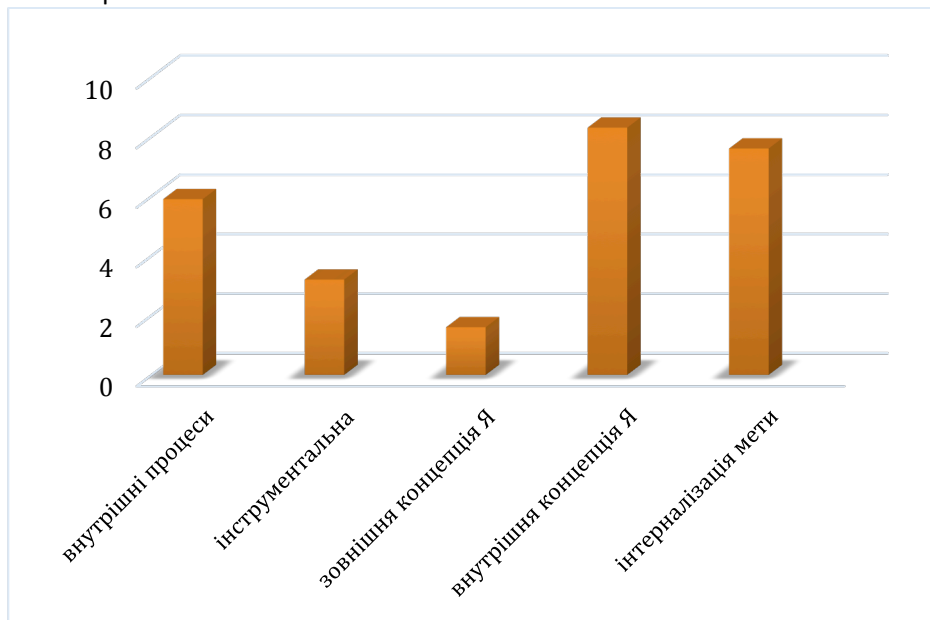


Рис 3. Мотиваційні джерела молоді третьої групи (високий рівень СЕС)

На діаграмі видно, що третя група молоді має найвищі показники за такими мотиваційними джерелами, як «внутрішня Я-концепція» та «інтерналізація мети». Також тут є досить високий показник щодо джерела «внутрішні процеси» (інтерес до виконуваної роботи). Можна помітити, що в цій групі, як і в попередній (середній рівень СЕС), внутрішня мотивація має найважливіше значення. Однак, на відміну від попередньої групи, джерело «інтерналізація мети» тут має значно більш високе значення. Мається на увазі, що молодь з високим рівнем СЕС знаходить дуже важливим збіг власних цілей та цінностей та цілей самої компанії. Для даної категорії людей є необхідним, щоб робота відображала їх власні цінності та смисли. Перш ніж почати працювати над втіленням будь-якої ідеї, таким людям потрібно повірити в неї.

Необхідно зауважити, що в третій групі молоді, так само, як і в другій, мотиваційне джерело «зовнішня Я-концепція» отримала найменше значення. Але на відміну від попередньої групи (середній рівень СЕС), тут орієнтація на соціальну думку має низький, але не негативний показник. Що стосується інструментальної мотивації, то вона має показник нижче середнього, а це може означати, що високий рівень соціально-економічного статусу така молодь досягає не за рахунок прагнення до максимально високої винагороди.

Отже, узагальнюючи отримані результати нашого дослідження, необхідно зауважити, що найбільші розбіжності в результатах мають групи молоді з низьким та високим рівнем соціально-економічного статусу. Однак, різниця в домінуючих джерелах мотивації проявляється у всіх трьох групах випробовуваних. У першій групі (низький рівень СЕС) таким джерелом стала «інструментальна мотивація», яка визначається як бажання відчутних зовнішніх винагород (плата, премії та ін.). У другій групі молоді (середній рівень СЕС) домінуючими мотиваційними джерелами стали – «внутрішні процеси» (бажання отримувати задоволення від процесів діяльності) та «внутрішня Я-концепція» (бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності та цінностей). У третій групі (високий рівень СЕС) найвищі показники отримало джерело – «інтерналізація мети» (бажання досягати цілей, які відповідають внутрішнім цінностям), а також «внутрішня Я-концепція».

Отримані результати дослідження вказують на те, що рівень СЕС молоді в значній мірі пов'язаний з домінуючими джерелами трудової мотивації. Можна помітити, що чим вище рівень СЕС молоді, тим більше для неї має значення сам процес праці, а відповідно і потреба отримувати задоволення від неї. Також важливим стає і зміст самої праці, інтерес до неї, а головне - відповідність цінностей, смислів та цілей праці - власним цінностям та ідеям. Таким чином, виступаючи в якості об'єктивного чинника, рівень СЕС безпосередньо пов'язаний зі ставленням молоді до праці, та виражається в ступені її прагнення до професійної самореалізації.

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Підводячи підсумки дослідження трудової мотивації молоді з різним рівнем соціально-економічного статусу, необхідно відзначити суттєву різницю в домінуючих джерелах мотивації у всіх трьох групах випробовуваних. Виявлено, що чим вище рівень СЕС молоді, тим більше для неї має значення сам процес праці, і, відповідно, й потреба отримувати задоволення від нього, а також зміст самої праці, й головне – відповідність цінностей, смислів і цілей праці власним цінностям та ідеям. Цікавим і перспективним напрямком продовження нашого дослідження представляється подальше поглиблення науково-доказових уявлень відносно зв'язків рівня СЕС з особливостями трудової мотивації молоді.

#### Список використаних джерел

1. Башук Л.П. Основні мотиваційні чинники працевлаштування молоді / Л.П. Башук. – Молодь у сучасному світі: філософсько-культурологічні виміри : матеріали міжнар. наук. конф., 26 – 27 берез. 2009 р. – К.: Видавничий центр КНЛУ, 2009. – С. 313–315.
2. Дворецька Г.В. Соціологія [Електронний ресурс] / Г.В. Дворецька. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/26617/>
3. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала Учебное пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарипатова, Т.М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
4. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивац. тренинг / С.С. Занюк. – Киев : Эльга-Н : Ника-Центр, 2001. – 351 с.
5. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
7. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М., 2010. – 524 с.
8. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
9. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник / М.П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
10. Петюх В.М. Мотиваційні фактори спонукання випускників ВНЗ до професійної діяльності / В.М. Петюх, О.С. Царенко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика . – 2013. - № 1. – С. 53-57.
11. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом : Учебное пособие для вузов / В.А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
12. Ходаківський Є.І. Психологія управління. Підручник / Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар. - 3-тє вид. перероб. та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

#### References translated and transliterated

1. Bashuk L. P. Osnovni motivacijni chinniki pracevlashtuvannja molodi / L. P. Bashuk. – Molod' u suchasnomu sviti: filosofsk'o-kul'turologichni vimiri : materialy mizhnar. nauk. konf., 26 – 27 berez. 2009 r. – K.: Vidavnichij centr KNLU, 2009.
2. Dvorec'ka G.V. Sociologija [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: <http://buklib.net/books/26617/>
3. Dmitrenko G.A. Motivacija i ocenka personala Uchebnoe posobie / G.A. Dmitrenko, E.A. Sharapatova, T.M. Maksimenko. – K.: MAUP, 2002. – 248 s.
4. Zanjuk, S.S. Psihologija motivacii: Teorija i praktika motivirovanija. Motivac. trening / S.S. Zanjuk. - Kiev : Jel'ga-N : Nika-Centr, 2001. – 351 s.
5. Chelovek i ego rabota v SSSR i posle: Uchebnoe posobie dlja vuzov. 2-e izd., ispr. i dop. - M.: Aspekt Press, 2003. – 485 s.
6. Il'in E. P. Motivacija i motivy / E. P. Il'in. — SPb.: Piter, 2002. — 512 s.

7. Kibanov A. Ja., Motivacija i stimulirovanie trudovoj dejatel'nosti personala: Uchebnik dlja vuzov / A. Ja. Kibanov, I. A. Batkaeva, E.A. Mitrofanova. M. V. Lovcheva. — M. : INFRA-M., 2010. — 524 s.
8. Kolot A.M. Motivacija personalu: Pidručnik / A.M. Kolot. — K.: KNEU, 2002. — 337 s.
9. Lukashevich M. П. L84 Sociologija praci: Pidručnik / M. П. Lukashevich. — K.: Libid', 2004. — 440 s.
10. Petjuh V.M. Motivacijni faktori sponukannja vipusknikiv VNZ do profesijnoi dijal'nosti / V.M. Petjuh, O. S. Careno // Social'no-trudovi vidnosini: teorija ta praktika . — 2013. - № 1. — S. 53-57.
11. Spivak V.A. Organizacionnoe povedenie i upravlenie personalom : Uchebnoe posobie dlja vuzov [Tekst] / V. A. Spivak. — Spb. : Piter, 2000. — 416 s.
12. Hodakivs'kij Є.I. Psihologija upravlinnja. Pidručnik / Є.I. Hodakivs'kij, Ju.V. Bogojavlens'ka, T.P. Grabar. - 3-te vid. pererob. ta dop. — K.: Centr uchbovoi literaturi, 2011. — 664 s.

УДК 159.9.072:005.32

## **ТИПИ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО ОРІЄНТАЦІЇ НА КЛІЄНТА: ЗВ'ЯЗОК З ЧИНИКАМИ МЕЗО- ТА МІКРОРІВНЯ**

**Л.М. Карамушка**

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,  
заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків,  
Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України  
LKARAMA01@gmail.com

**Я.В. Гончаренко**

науковий кореспондент Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України  
yaroslavah@yahoo.com

**Карамушка Л.М., Гончаренко Я.В. Типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: зв'язок з чинниками мезо- та мікрорівня.** У статті на основі емпіричного дослідження виділено чотири типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: «директивний»; «емоційно обізнаний»; «власне орієнтований на клієнта»; «не спрямований на взаємодію». Констатовано недостатню вираженість кількості персоналу, яка належить до типу «власне орієнтований на клієнта». Розкрито зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта та чинників організації мезорівня (характеристик організації): сфера, в якій працює організація; форма власності організації; кількість осіб, які працюють в організації; термін існування організації. Охарактеризовано зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта та чинників мікрорівня (характеристик персоналу): посада в організації; рівень освіти; тип освіти; стаж трудової діяльності; стаж роботи на посаді; вік; стать.

**Ключові слова:** комерційні організації; персонал; орієнтація на клієнта; типи персоналу щодо орієнтації на клієнта; чинники мезорівня; чинники мікрорівня.

**Karamushka, L.M., Goncharenko, Ya.V. Types of personnel of commercial organizations in relation to customer orientation: correlations with factors of meso- and micro levels.** In this article, on the basis of empiric research, four types of personnel of the commercial organizations in relation to customer orientation are distinguished: "directive"; "emotionally informed"; "actually oriented to customer"; "not aimed at interacting". It is stated the insufficiently expressed amount of personnel that belongs to the type that is "actually oriented to customer". Correlations of types of personnel of the commercial organizations is exposed in relation to the customer orientation and factors of meso level (characteristics of organization): sphere of operation of the organization; pattern of ownership of organization; amount of employees working in the organization; period of existence of the organization. Correlations of types of personnel of the commercial organizations is described in relation to the customer orientation and factors of micro level (characteristics of personnel): position in organization; education level; education type; work experience; work experience in the current position; age; sex). It has been concluded, that the following categories of personnel of the commercial organizations are seen as more customer oriented: a) employees of the commercial organizations working in different business spheres, with the amount of up to 50 employees and with the period of existence of the organization of 5 to 10 years; b) managers of all levels of management, employees with higher education (technical, legal or economic degrees), age ranging from 31 to 40 years old, female. The result of the study defines the types of the organizations and corresponding categories of personnel of these organizations that can obviously become the "agents of changes" in relation to working out and implementation of customer oriented approach in the commercial organizations.

**Keywords:** commercial organizations; personnel; customer orientation; types of personnel in relation to customer orientation; meso level factors; micro level factors.

**Постановка проблеми.** Однією із важливих умов підвищення ефективності комерційних організацій є реалізація клієнторієнтованого підходу, який активно втілюється у практиці багатьох зарубіжних організацій і недостатньо представлений у вітчизняних організаціях.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення літературних джерел показує, що сутність, складові, функції клієнторієнтованого підходу в комерційних організаціях знайшли певне відображення в роботах зарубіжних [9; 12; 19; 20] та вітчизняних [4; 5; 6] вчених. Водночас, ці роботи в основному виконані в рамках економічного [5; 6; 16] та маркетингового підходів [11; 17; 18], в яких розкрито здебільшого *економічні чинники*, які впливають на ефективність орієнтації на клієнта у персоналу комерційних організацій.

Психологічні чинники орієнтації на клієнта у персоналу вітчизняних комерційних організацій, які стосуються як характеристик організації, так і характеристик персоналу, залишаються практично не вивченими. У наших попередніх публікаціях [3; 8] розглянуто лише окремі аспекти цієї проблеми, тобто, виділено основні типи орієнтації персоналу комерційних організацій на клієнта та їх зв'язок з такими чинниками мезорівня, як організаційний розвиток та організаційна культура. Решта чинників мезорівня (які стосуються характеристик організації) та мікрорівня (які стосуються характеристик персоналу) ще не виступали предметом спеціального дослідження.

**Мета та завдання дослідження:** 1. Визначити типи персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта. 2. Проаналізувати зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з чинниками мезорівня. 3. Дослідити зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з чинниками мікрорівня.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Для проведення дослідження нами було визначено *комплекс методик «Орієнтація на клієнта персоналу комерційних організацій»* [2; 7].

Так, для дослідження рівня вираженості орієнтації на клієнта комерційних організацій в цілому було використано *методику «Орієнтація підприємства на клієнта»* Ф.В. Нерлінгера (модифікація Л.М. Карамушки, Я.В. Гончаренко) [10]. Сутність проведеної нами *модифікації* методики полягала в тому, що основні показники орієнтації персоналу на клієнта, які повинні існувати в організації, були об'єднані в *такі блоки*: а) загальна політика організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи організації; б) розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій; в) навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта.

Для вивчення рівня розвитку в персоналу комерційних організацій *психологічних якостей, необхідних для забезпечення орієнтації на клієнта*, використовувалися дві групи методик.

Перша група методик стосувалась дослідження *загальнопрофесійних якостей*, які, на наш погляд, мають бути притаманні всім професіям, що належать до типу «людина-людина» і включають, насамперед, якості, що стосуються спілкування, емоційної сфери та саморегуляції. Для вивчення *особливостей спілкування* персоналу комерційних організацій було використано такі опитувальники: «Чи вмієте Ви слухати?» [13]; «Оцінка самоконтролю у спілкуванні» М. Снайдера [13]; «Методика діагностики мотиваційних орієнтацій у міжособистісних комунікаціях» І.Д. Ладанова, В.А. Уразаєва [15]; «Методика для визначення стилю міжособистісної взаємодії» С.В. Максимова, Ю.А. Лобейко [15]; методика «Визначення рівня конфліктостійкості» (досліджує рівень конфліктостійкості особистості) [15]. Для діагностики *особливостей емоційної сфери та саморегуляції* було використано методику «Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла [15].

Друга група методик була спрямована на вивчення *спеціальних психологічних якостей*, які стосуються безпосередньо орієнтації на клієнта. Такі групи якостей були виділені нами на основі аналізу відповідної літератури [4; 5; 6; 10; 11; 12] як найбільш значущі для забезпечення орієнтації на клієнта в персоналу комерційних організацій. Сюди було віднесено такі якості: добросовісність у виконанні своїх функцій, зговірливість при взаємодії з клієнтом та емоційна стабільність у процесі здійснення професійної діяльності; здатність приймати перспективи; орієнтація співробітників комерційних організацій на цілі, спрямовані на досягнення результату, або на цілі навчання. Для їх вивчення використовувалися такі методики: «Характеристика особистості з орієнтацією на клієнта», «Орієнтація на цілі навчання або на цілі, спрямовані на досягнення результату» та «Здатність приймати перспективи» Ф. В. Нерлінгера [10].

Дослідження чинників мезорівня та мікрорівня здійснювалося за допомогою авторської анкети-“паспортички”.

Математична обробка даних здійснювалась за допомогою комп’ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22) [1]. Для статистичної обробки та аналізу даних використовувались факторний, кластерний та кореляційний аналіз, методи описової статистики.

Дослідження орієнтації на клієнта здійснювалось серед персоналу комерційних організацій різних регіонів України у 2016 р. Загалом дослідженням було охоплено 226 працівників та керівників комерційних організацій. 54.9% опитаних працювали в сфері бізнесу (мова йде про такий тип комерційних організацій, як «бізнес для бізнесу», тобто, організації, які здійснюють виробництво певних товарів та взаємодіють з оптовими споживачами); 28.3% — в сфері торгівлі (мова йде про комерційні організації, які взаємодіють безпосередньо з роздрібними споживачами товарів народного споживання), 16.8% — в інших сферах (освіта, туризм, поліграфія, видавництво та ін.). Переважна більшість учасників опитування (92.1%) належали до організацій приватного типу, 7.9% — до організацій державного типу.

За кількістю осіб, які працюють в організації, комерційні організації були розподілені таким чином: 59.6% організацій — з чисельністю персоналу до 50 осіб, 18.5% — з чисельністю персоналу від 50 до 100 осіб і 21.9% організацій — з чисельністю персоналу понад 100 осіб. Щодо терміну існування, то комерційні організації, в яких працювали опитувані, утворили такі групи: менше 5 років — 8.8%; від 5 до 10 років — 38.6%; від 10 до 15 років — 21.9%; від 15 до 20 років — 14.0%; більше 20 років — 16.7%.

За посадою, яку вони обіймали в організації, опитувані були віднесені до таких груп: 28.9% — працівники; 16.7% — лінійні менеджери (керівники груп, бригад тощо); 28.1% — менеджери середнього рівня (завідувачі відділами, начальники цехів та ін.); 14.0% — заступники керівників організацій; 12.3% — керівники організацій. За статтю 36.0% опитаних були чоловіки, 64.0% — жінки. Переважна більшість опитаних (82.3%) мали вищу освіту. Щодо стажу трудової діяльності, то 20.4% учасників дослідження мали стаж до 10 років, 27.4% — від 11 до 15 років; 35.4% — від 16 до 25 років і 16.8% — понад 25 років. Опитувані були об’єднані в такі вікові групи: до 30 років — 13.2%; від 31 до 40 років — 45.6%; від 41 до 50 років — 27.2%; понад 50 років — 14.0%.

Проаналізуємо спочатку дані, які стосуються виконання *першого завдання дослідження*, спрямованого на визначення типів персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта.

У результаті використання *факторного аналізу* було встановлено, що складові орієнтації на клієнта в персоналу комерційних організацій групуються у чотири фактори, які були названі як «Емоційна компетентність», «Орієнтація на клієнта», «Конструктивна міжособистісна взаємодія», «Директивна міжособистісна взаємодія». Дані фактори описують 62.59% загальної дисперсії. Детальний аналіз змісту виділених факторів представлено у наших попередніх публікаціях [3; 8].

На основі *кластерного аналізу* було виділено чотири типи персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта: «директивний»; «емоційно обізнаний»; «власне орієнтований на клієнта»; «не спрямований на взаємодію». Окрім того, було визначено їхню кількісну вираженість у відсотках.

Так, для «директивного» типу, який характерний майже для однієї третини опитаного персоналу комерційних організацій (31.0%), найбільш поширені якості, що належать до четвертого фактора. Тобто представники цього типу проявляють якості, які свідчать про їхню директивну міжособистісну взаємодію: наявність директивного стилю і комунікативного контролю; відсутність зговірливості і конфліктостійкості.

«Емоційно обізнаний» тип, який виявлено у трохи більше ніж третини опитаних працівників комерційних організацій (39.0%), характеризується переважанням у його представників якостей, які належать до першого фактора. Мова йде про те, що для персоналу комерційних організацій, які входять до цього типу, характерні такі складові: емоційна обізнаність; здатність розпізнавати емоції інших людей; проявляти емпатію у взаємодії з іншими людьми; управляти своїми емоціями; виявляти самомотивацію.

«Власне орієнтований на клієнта» тип, який зафіксований у дуже незначній кількості опитаних (лише 7.0%), вирізняється тим, що для нього притаманні якості, що входять до другого фактора: наявність в організації загальної політики організації і діяльність управлінського персоналу щодо орієнтації на клієнта, передавання повноважень співробітникам з цього напрямку роботи; розробка та впровадження в організації стандартів, які забезпечують орієнтацію на клієнта, використання спеціальних технологій для їх реалізації; постійне вдосконалення персоналом умінь та навичок, необхідних для спілкування з клієнтом; навчання і заохочення персоналу щодо забезпечення його орієнтації на клієнта; емоційна

стабільність персоналу; відповідальне ставлення до своєї роботи та забезпечення своєчасних та позитивних її результатів.

І останній тип персоналу, названий нами як тип, який «не спрямований на взаємодію», виявлено у 23.0%, тобто майже у одній четвертій опитаних. Для такого типу характерна відсутність якостей, які віднесені до третього фактора. Тобто мова йде про відсутність у персоналу, який належить до цього типу, характеристик колегіального, ділового стилю та стилю невтручання.

Таким чином, дослідження виявило значні відмінності між різними типами персоналу комерційних організацій щодо їхньої орієнтації на клієнта. Більш детальний опис виділених типів персоналу представлено у наших попередніх публікаціях [3; 8].

Далі розглянемо результати виконання **другого завдання дослідження**, спрямованого на аналіз зв'язку типів персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта та чинників мезорівня. Зазначимо, що ми будемо аналізувати, насамперед, зв'язок чинників мезорівня з таким типом персоналу, як «орієнтований на клієнта», оскільки саме цей тип персоналу є найбільш адекватним у контексті проблеми, яку ми аналізуємо. Розвиток інших стилів буде аналізуватися в найбільш загальному вигляді.

У процесі дослідження виявлено статистично значущий зв'язок між типами персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта та чинниками мезорівня (табл.1).

Таблиця 1

**Зв'язок між типами персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта і чинниками мезорівня (характеристиками організацій) (у % від загальної кількості опитаних)**

Характеристики організації	Вияви Характеристики організації	Типи персоналу			
		Директивний	Емоційно обізнаний	Орієнтований на клієнта	Не спрямований на взаємодію
Сфера, в якій працює організація	Бізнес	53.1*	50.0*	85.7*	56.5*
	Торгівля	21.9*	32.5*	0.0*	34.8*
	Інші сфери	25.0*	17.5*	14.3*	8.7*
Форма власності організації	Державна	6.3	7.5	14.3	12.5
	Приватна	93.8	92.5	85.7	87.5
Кількість осіб, які працюють в організації	До 50 осіб	46.9**	67.5**	71.4**	70.8**
	50-100 осіб	12.5**	17.5**	14.3**	16.7**
	Понад 100 осіб	40.6**	15.0**	14.3**	12.5**
Термін існування організації	Менше 5 років	18.8***	7.5***	0.0***	4.2***
	Від 5 до 10 років	25.0***	42.5***	71.4***	37.5***
	Від 10 до 15 років	21.9***	15.0***	0.0***	41.7***
	Від 15 до 20 років	18.8***	15.0***	14.3***	8.3***
	Більше 20 років	15.6***	20.0***	14.3***	8.3***

\*\*\* -  $p < 0.001$ ; \*\* -  $p < 0.01$ ; \* -  $p < 0.05$

Так, що стосується такого чинника, як «сфера, в якій працює організація», то тут встановлено, що число працівників, які орієнтовані на клієнта в сфері бізнесу, є значно більшим, ніж число працівників, які працюють в торгівлі та в інших сферах (85.7% проти 0.0% та 14.3%,  $p < 0.05$ ) (див. табл.1).

Очевидно, це можна пояснити тим, що організації, які здійснюють виробництво певних товарів (або надають певні послуги), та взаємодіють з оптовим споживачем, вкладають значно більше фінансових ресурсів у процес виробництва товарів, ніж організації, які працюють в інших сферах, і реалізують цей товар або надають певні послуги, тому вони мають максимально враховувати інтереси споживачів, тобто, мають бути максимально орієнтованими на клієнта.

Стосовно такого чинника, як «кількість осіб, які працюють в організації», то тут виявлено, що найбільша кількість персоналу, які орієнтовані на клієнта, спостерігається в організаціях, в яких працює до 50 осіб (див. табл. 1). При цьому такі організації за кількістю клієнторієнтованих працівників, в п'ять разів випереджають організації, в яких працює від 50 до 100 осіб та понад 100 осіб (71.4% проти 14.3% та 14.3%;  $p < 0.01$ ). Очевидно, саме в таких організаціях створюються найбільш сприятливі умови для



вивчення та постійного моніторингу інтересів клієнтів, використання прямих і опосередкованих форм та засобів спілкування тощо.

Окрім того, встановлено зв'язок такого чинника, як «термін існування організації» та кількості персоналу, який відноситься до типу «орієнтований на клієнта» (див. табл. 1). Встановлено, що найбільша кількість персоналу цього типу (71.4%) спостерігається в організаціях, які мають термін існування від 5 до 10 років. При цьому слід зазначити, що цей показник значно відрізняється від організацій з іншим терміном існування (менше 5 років – 0.0%, від 5 до 10 років – 71.4%, від 10 до 15 років – 14.3%, від 15 до 20 років – 14.3%, більше 20 років – 14.3%;  $p < 0.001$ ). Очевидно, можна говорити про те, що такий період існування організації (від 5 до 10 років) є найбільш сприятливим для забезпечення діяльності організації. Це можна пояснити, на наш погляд, певними процесами життєдіяльності організації, відповідно до яких більш ранній період існування організації (до 5 років) є періодом адаптації організації в організаційному середовищі, а більш пізні періоди потребують докладання значних зусиль для підтримки ефективності діяльності організації. В той самий час, період від 5 до 10 років є найбільш активним і продуктивним.

Однак, як видно із табл. 1, такий чинник, як «форма власності» не має статистично значущих зв'язків з типом персоналу «орієнтований на клієнта». Можливо, це можна пояснити тим, що більшість учасників опитування (92.1%) належали до організацій приватного типу, 7.9% – до організацій державного типу. Однак, в подальшому це потребує спеціального вивчення.

Далі розглянемо результати виконання *третього завдання дослідження*, спрямованого на аналіз зв'язку типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта та чинників мікрорівня.

Проаналізуємо спочатку зв'язок між *організаційно-професійними чинниками* і вираженістю в комерційних організаціях типу персоналу «орієнтований на клієнта» (табл. 2).

Таблиця 2

**Зв'язок між типами персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта і чинниками мікрорівня (організаційно-професійними характеристиками персоналу)  
(у % від загальної кількості опитаних)**

Характеристики персоналу	Вияви характеристик персоналу	Типи персоналу			
		Директивний	Емоційно обізнани	Орієнтований на клієнта	Не спрямований на взаємодію
Посада в організації	Працівники	18.8	32.5	0.0	37.5
	Лінійний менеджер	21.9	15.0	28.6	12.5
	Менеджер середнього рівня	31.3	32.5	28.6	16.7
	Заступник керівника організації	18.8	10.0	28.6	16.7
	Керівник організації	9.4	10.0	14.3	16.7
Рівень освіти	Загальна середня, середня спеціальна	0.0***	12.8***	42.9***	33.3***
	Вища	98.9***	84.6***	57.1***	62.5***
	Кандидат наук	3.1***	2.6***	0.0***	4.2***
Тип освіти	Гуманітарна	31.3**	32.4**	0.0**	12.5**
	Технічна	31.3**	18.9**	57.1**	33.3**
	Юридично-економічна	37.4**	48.7**	42.9**	54.2**
Стаж трудової діяльності	До 10 років	25.0	17.9	14.2	16.7
	10-15 років	28.1	20.6	28.6	33.3
	15-25 років	28.1	48.7	28.6	29.2
	Понад 25 років	18.8	12.8	28.6	20.8
Стаж роботи на посаді	До 5 років	53.1	43.6	42.8	41.7
	До 10 років	28.1	30.8	28.6	20.8
	10-15 років	9.4	17.9	0.0	20.8
	15-25 років	9.4	7.7	28.6	16.7

\*\*\* -  $p < 0.001$ ; \*\* -  $p < 0.01$

У процесі дослідження виявлено статистично значущий зв'язок ( $p < 0.001$ ) між таким чинником, як «рівень освіти» і кількістю осіб в організації, які відносяться до типу персоналу «орієнтований на клієнта» (див. табл. 2). Це проявляється в тому, що серед осіб, які мають вищу освіту, число осіб, які відносяться до цього типу, більше, ніж серед осіб, які мають загальну середню, середню спеціальну освіту (57.1% проти 42.9%). Тобто, вища освіта більше сприяє розвитку у персоналу комерційних організацій орієнтації на клієнта.

Також у процесі дослідження виявлено статистично значущий зв'язок ( $p < 0.01$ ) між таким чинником, як «тип освіти» і кількістю осіб в організації, які відносяться до типу персоналу «орієнтований на клієнта» (див. табл. 2). Це знайшло відображення в тому, що найбільша кількість осіб, які відносяться до цього типу (57.1%), спостерігається серед працівників, які мають технічну освіту, дещо менше серед осіб, які мають юридично-економічну освіту (42.9%) і відсутнє (0.0%) серед осіб, які мають гуманітарну освіту. Такі дещо несподівані дані, можливо, можна пояснити тим, що для осіб, які мають технічну і юридичну освіту, більш характерна аналітичність мислення та розуміння необхідності врахування чинників, які можуть сприяти отриманню більш вираженого прибутку та ін. Думаємо, що у подальшому це потребує більш глибокого вивчення.

Окрім того, констатовано статистично значущу тенденцію ( $p < 0.01$ ) між таким чинником як «посада в організації» і кількістю осіб в організації, які відносяться до типу персоналу «орієнтований на клієнта» (див. табл. 2). Виявлена закономірність полягає в тому, що кількість осіб, які орієнтовані на клієнта, більше спостерігається серед менеджерів різних рівнів (лінійні менеджери, менеджери середнього рівня, топ-менеджери), ніж серед працівників і керівників організацій (працівники – 0.0%; лінійні менеджери – 28.6%; менеджери середнього рівня – 28.6%; топ менеджери (заступники керівника організації) – 28.6%, керівники організацій – 14.3%). Очевидно, це можна пояснити тим, що менеджери різних рівнів несуть відповідальність за результативність діяльності комерційних організацій (кількість продаж, їх асортимент тощо) відповідно, вони усвідомлюють значущість врахування та задоволення інтересів клієнтів, в той час як персонал комерційних організацій здійснює здебільшого виконавські функції, а керівники організацій реалізують стратегічні функції.

Далі звернемося до даних, які стосуються зв'язку між соціально-демографічними чинниками і вираженістю в комерційних організаціях типу персоналу «орієнтований на клієнта» (табл. 3).

Як видно із табл. 3, існує статистично значущий зв'язок ( $p < 0.05$ ) між таким чинником, як «вік» персоналу комерційних організацій та кількістю респондентів, які відносяться до типу персоналу комерційних організацій «орієнтований на клієнта» (див. табл. 3). Найбільша кількість працівників (42.9%), які відносяться до цього типу, виявлена серед працівників комерційних організацій, які відносяться до вікової категорії від 31 до 40 років. У півтора рази менше таких працівників, які відносяться до вікової категорії від 41 до 50 років та понад 50 років (відповідно 28.6% та 28.6%) та практично відсутні представники цього типу персоналу комерційних організацій серед працівників вікової категорії до 30 років.

Таблиця 3

**Зв'язок між типами персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта і чинниками мікрорівня (соціально-демографічними характеристиками персоналу) (у % від загальної кількості опитаних)**

Характеристики персоналу	Вияви характеристик персоналу	Типи персоналу			
		Директивний	Емоційно обізнаний	Орієнтований на клієнта	Не спрямований на взаємодію
Вік	До 30 років	25.0*	7.5*	0.0*	12.6*
	31-40 років	43.8*	42.5*	42.9*	45.8*
	41-50 років	15.6*	35.0*	28.6*	33.3*
	Понад 50 років	15.6*	15.0*	28.6*	8.3*
Стать	Чоловік	43.8**	22.5**	42.9**	54.2**
	Жінка	56.3**	77.5**	57.1**	45.8**

\*\*\* -  $p < 0.001$ ; \*\* -  $p < 0.01$ ; \* -  $p < 0.05$

Наявність такої ситуації, скоріше за все, можна пояснити тим, що працівники комерційних організацій у віці від 31 до 40 років є найбільш активними, амбітними, професійними працівниками, орієнтованими на здійснення кар'єри, що, зокрема, передбачає наявність у їх професійній діяльності

орієнтації на клієнта. Водночас, інші вікові категорії персоналу або знаходяться в адаптаційному періоді або уже вийшли на «кар'єрне плато», що певною мірою позначається на якісних складових їх професійної діяльності.

Щодо такого чинника, як «*стать*» працівників комерційних організацій, то встановлено, що жінки більше орієнтовані на клієнтів, ніж чоловіки (57.1% проти 42.9%;  $p < 0.01$ ) (див. табл. 3). Очевидно, це можна пояснити тим, що жінки є більш емоційними, більш орієнтованими на міжособистісну взаємодію, ніж чоловіки.

#### **Висновки.**

1. У результаті емпіричного дослідження виділено чотири типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: «директивний»; «емоційно обізнаний»; «власне орієнтований на клієнта»; «не спрямований на взаємодію».

2. Найбільш адекватним у контексті проблеми, що досліджується, є такий тип персоналу комерційних організацій, як «власне орієнтований на клієнта». Представникам цього типу притаманно те, що вони працюють у комерційних організаціях, які орієнтовані на клієнта, та мають відповідні характеристики, а також самі володіють необхідними особистісними характеристиками, які забезпечують успішну взаємодію з клієнтами.

3. Встановлено, що тип персоналу комерційних організацій «орієнтований на клієнта» притаманний для зовсім невеликої кількості працівників (менше, ніж у однієї десятої опитаних).

4. Виявлено, що цей тип персоналу має статистично значущі зв'язки з рядом чинників мезо- та мікрорівня. Це проявляється в тому, що більш орієнтованими на клієнта є: а) працівники, які працюють в організаціях сфери бізнесу, кількість яких становить до 50 осіб і з терміном існування від 5 до 10 років; б) менеджери всіх рівнів управління, персонал із вищою освітою (технічного та юридично-економічного спрямування), віком від 31 до 40 років, жіночої статі.

5. Очевидно, можна говорити про те, що саме названі організації та відповідні категорії персоналу можуть стати «агентами змін» щодо підготовки та впровадження в організаціях клієнторієнтованого підходу.

**Перспективи подальшого дослідження** полягають у вивченні потреби персоналу комерційних організацій щодо підготовки до орієнтації на клієнта та визначенні найбільш значущих форм такої підготовки.

#### **Список використаних джерел**

1. Бююль А. SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей / А. Бююль, П. Цефель ; пер. с нем. – СПб. : ДиаСофтЮП, 2002. – 608 с.
2. Гончаренко Я.В. Методики для дослідження орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій / Я.В. Гончаренко // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал. / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2016. – № 2–3(5–6). – С. 30–36.
3. Гончаренко Я.В. Зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта з організаційним розвитком і організаційною культурою / Я.В. Гончаренко // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 7–17.
4. Гречаник Н.Ю. CRM-система управління як новітній спосіб формування конкурентних переваг туристичного підприємства / Н.Ю. Гречаник // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : науковий збірник ; Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника. – Івано-Франківськ, 2010. – Т. 1. – Вип. 6. – С. 57–62.
5. Дейнека О. Клієнторієнтованість роздрібного мережевого підприємства: кроки від декларації до реалізації / О. Дейнека // Економічний аналіз : зб. наукових праць Тернопільського національного економічного університету / за ред. С.І. Шкарабана. – 2010. – № 5. – С. 75–79.
6. Джоджуа Р.А. Формування клієнторієнтованого підходу на ринку фармацевтичної продукції / Р.А. Джоджуа // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського. – 2011. – №4. – С. 122–127.
7. Карамушка Л.М. Комплекс методик для дослідження орієнтації на клієнта персоналу комерційних організацій / Л.М. Карамушка, Я.В. Гончаренко // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – Кам'янець-Подільський, 2015. – С.89–90.
8. Карамушка Л.М. Орієнтації на клієнта в комерційних організаціях: основні типи персоналу / Л.М. Карамушка, Я.В. Гончаренко // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools – Volume 21 – Number 3 – 2017 – P. 49–55.
9. Линдстром М. Вуология: увлекательное путешествие в мозг современного потребителя / М. Линдстром ; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2010. – 240 с.
10. Нерлинггер Ф.В. Ориентация на клиента: Современная практика работы с клиентами ; пер. с нем. / Нерлинггер Ф.В. – Харьков : Гуманитарный центр, 2004. – С.115–119.

11. Пилипчук В.П. Маркетингове та інформаційне забезпечення формування та реалізації бізнес-рішень на основі впровадження CRM-технологій / В.П. Пилипчук, О.В. Данніков, О.В. Кирилова // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – №6. – Т. 3. – С. 80–84.
12. Пепперс Д. Управление отношениями с клиентами: как превратить базу ваших клиентов в деньги / Д. Пепперс, М. Роджерс. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 658 с.
13. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании / Е.И. Рогов. – М. : ВЛАДОС, 1995. – С. 296–288.
14. Смерічевський С.Ф. Розвиток потенціалу підприємства за рахунок побудови системи управління лояльністю клієнтів // С.Ф. Смерічевський, А.В. Татарінов // Економіка та держава – 2007.- №9. – с. 17-19
15. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 290–291.
16. Шарапа О.М. Управління відносинами з клієнтами через впровадження CRM-систем як складова ефективного ведення бізнесу / О.М. Шарапа // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7 (97). – С. 175–183.
17. Шафалюк О. К. Споживач в маркетингу: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.04 / Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана". – К., 2009. – 31с
18. Шоул Дж. Первокласний сервіс як конкурентне перевагу / Дж. Шоул. – М.: Альпіна Бізнес Бутсе, 2006. – 593 с.
19. Peppers, D. Managing Customer Relationship, a Strategic Framework. / D. Peppers, M. Rogers – second edition // John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA. – 2011. – 512 p.
20. Thomas, J.C. Specialty Competencies in Organizational and Business Consulting Psychology / J.C. Thomas. // Oxford University Press, Inc., New York, USA. – 2010. – 221p.

#### Reference transliterated

1. Bjujul' A. SPSS: iskusstvo obrabotki informacii. Analiz statisticheskikh dannyh i vosstanovlenie skrytyh zakonomernostej / A. Bjujul', P. Cefel' ; per. s nem. – Spb. : DiaSoftJuP, 2002. – 608 s.
2. Goncharenko Ja.V. Metodiki dlja doslidzhennja orientacii na klienta personalu komercijnih organizacij / Ja.V. Goncharenko // Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija : naukovij zhurnal. / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – 2016. – № 2–3(5–6). – S. 30–36.
3. Goncharenko Ja.V. Zvjazok tipiv personalu komercijnih organizacij shhodo jogo orientacii na klienta z organizacijnim rozvitkom i organizacijnoju kulturoju / Ja.V. Goncharenko // Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija : naukovij zhurnal / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – 2017. – № 2–3 (9–10). – S. 7–17.
4. Grechanik N.Ju. CRM-sistema upravlinnja jak novitnij sposib formuvannja konkurentnih perevag turistichnogo pidpriemstva / N.Ju. Grechanik // Aktual'ni problemi rozvitku ekonomiki regionu : naukovij zbirnik ; Prikarpats'kij nacional'nij universitet imeni Vasilija Stefanika. – Ivano-Frankivs'k, 2010. – Т. 1. – Vip. 6. – S. 57–62.
5. Dejneka O. Klientoorientovanist' rozdrubnogo merezhevoogo pidpriemstva: kroki vid deklaracii do realizacii / O. Dejneka // Ekonomichnij analiz : zb. naukovih prac' Ternopil's'kogo nacional'nogo ekonomichnogo universitetu / za red. S.I. Shkarabana. – 2010. – № 5. – S. 75–79.
6. Dzhodzhuha R.A. Formuvannja klientorientovanogo pidhodu na rinku farmacevtichnoi produkcii / R.A. Dzhodzhuha // Visnik Donec'kogo nacional'nogo universitetu ekonomiki i torgivli imeni Mihajla Tugan-Baranovs'kogo. – 2011. – № 4. – S. 122–127.
7. Karamushka L.M. Kompleks metodik dlja doslidzhennja orientacii na klienta personalu komercijnih organizacij / L.M. Karamushka, Ja.V. Goncharenko // Aktual'ni problemi rozvitku organizacijnoi ta ekonomichnoi psihologii v Ukraini : tezi II Vseukrains'kogo kongresu z organizacijnoi ta ekonomichnoi psihologii (28–30 travnja 2015 roku, m. Kam'janec'-Podil's'kij) / za nauk. red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.-Kam'janec'-Podil's'kij, 2015. – S.89–90.
8. Karamushka L.M. Orientacii na klienta v komercijnih organizacijah: osnovni tipi personalu / L.M. Karamushka, Ja.V. Goncharenko // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools – Volume 21 – Number 3 – 2017 – P. 49–55.
9. Lindstrom M. Buyology: uvlekatel'noe puteshestvie v mozg sovremennogo potrebitelja / M. Lindstrom ; per. s angl. – M. : Jeksmo, 2010. – 240 s.
10. Nerlinger F.V. Orientacija na klienta: Sovremennaja praktika raboty s klientami ; per. s nem. / Nerlinger F.V. – Har'kov : Gumanitarnyj centr, 2004. – S.115–119.
11. Pilipchuk V.P. Marketingove ta informacijne zabezpechennja formuvannja ta realizacii biznes-rishen' na osnovi vprovadzhennja CRM-tehnologij / V.P. Pilipchuk, O.V. Dannikov, O.V. Kirilova // Visnik Hmel'nic'kogo nacional'nogo universitetu. – 2010. – №6. – Т. 3. – С. 80–84.
12. Peppers D. Upravlenie otnoshenijami s klientami: kak prevratit' bazu vashih klientov v den'gi / D. Peppers, M. Rodzhers. – М.: Mann, Ivanov i Ferber, 2006. – 658 s.
13. Rogov E.I. Nastol'naja kniga prakticheskogo psihologa v obrazovanii / E.I. Rogov. – М. : VLADOS, 1995. – S. 296–288.
14. Smerichevs'kij S.F. Rozvitok potencialu pidpriemstva za rahunok pobudovi sistemi upravlinnja lojal'nistju klientiv // S.F. Smerichevs'kij, A.V. Tatarinov // Ekonomika ta derzhava – 2007.- №9. – с. 17-19
15. Fetiskin N.P. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin. – М. : Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. – S. 290–291.
16. Sharapa O.M. Upravlinnja vidnosinami z klientami cherez vprovadzhennja CRM-sistem jak skladova efektivnogo vedennja biznesu / O.M. Sharapa // Aktual'ni problemi ekonomiki. – 2009. – № 7 (97). – S. 175–183.
17. Shafaljuk O. K. Spozhivach v marketingu: avtoref. dis... d-ra ekon. nauk: 08.00.04 / Derzhavnij vishnij navchal'nij zaklad "Kiivs'kij nacional'nij ekonomichnij un-t im. Vadima Get'mana". – К., 2009. – 31s
18. Shoul Dzh. Pervoklassnyj servis kak konkurentnoe preimushhestvo / Dzh. Shoul. – М.: Al'pina Biznes Butse, 2006. – 593 s.
19. Peppers, D. Managing Customer Relationship, a Strategic Framework. / D. Peppers, M. Rogers – second edition // John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, USA. – 2011. – 512 p.
20. Thomas, J.C. Specialty Competencies in Organizational and Business Consulting Psychology / J.C. Thomas. // Oxford University Press, Inc., New York, USA. – 2010. – 221p.

## РОЛЬ НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ У ФОРМУВАННІ ТОЛЕРАНТНОСТІ-ІНТОЛЕРАНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

**Л.М. Карамушка**

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,  
заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків  
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України,  
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН  
України  
LKARAMA01@gmail.com

**К.В. Терещенко**

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
kteresh75@gmail.com

**Карамушка Л.М., Терещенко К.В. Роль негативних психічних станів у формуванні толерантності-інтолерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості.** У статті висвітлено роль негативних психічних станів у формуванні толерантності-інтолерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. Представлено результати емпіричного дослідження рівнів розвитку основних видів та загального показника толерантності персоналу закладів освіти. Проаналізовано зв'язок основних видів та загального показника толерантності із рівнем вираженості психічних станів (тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності) освітнього персоналу. Встановлений зворотний зв'язок між показниками тривожності, агресивності, фрустрованості та ригідності і рівнем вираженості міжпоколінної, гендерної, міжособистісної та управлінської толерантності освітнього персоналу.

**Ключові слова:** толерантність, види толерантності, загальний показник толерантності, тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність, персонал закладів освіти.

**Karamushka, L.M., Tereshchenko, K.V. The role of negative mental states in formation of tolerance-intolerance of educational institution staff in conditions of social tension.** The article highlights the role of negative mental states in the formation of tolerance-intolerance of educational staff in conditions of social tension. The results of the empirical study of the levels of development of the main types and the general indicator of tolerance of the staff of educational institutions are presented. The connection between the main types and the general indicator of tolerance with the level of anxiety, frustration, aggressiveness and rigidity of educational staff is analyzed. The negative correlations are found between the indicators of anxiety, aggressiveness, frustration and rigidity, and the levels of intergenerational, gender, interpersonal and managerial tolerance of educational staff. Unlike other types of tolerance, political tolerance positively correlates with such mental states as frustration and rigidity of educational staff. There are negative correlations between the indicators of anxiety, frustration, aggressiveness and rigidity and a general indicator of tolerance of educational institution staff. It has been concluded that creating conditions for the prevention and coping with the negative mental states can promote the development of tolerance of educational staff.

**Keywords:** tolerance, types of tolerance, general indicator of tolerance, anxiety, frustration, aggressiveness, rigidity, staff of educational institutions.

**Постановка проблеми.** В умовах соціальної напруженості особливо гостро постає проблема сприяння розвитку толерантності персоналу організацій, насамперед працівників закладів освіти. Отже, актуальним стає пошук психологічних чинників, які впливають на рівень толерантності-інтолерантності педагогів. До таких чинників, що на сьогодні є недостатньо вивченими, можна віднести психічні стани освітнього персоналу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Толерантність (походить від лат. *tolerantia* – терпіння) як соціально-психологічна характеристика особистості передбачає терпимість, неупередженість, неагресивність у сприйнятті думок та звичаїв інших людей [8; 17]. Проблему толерантності особистості у соціально-психологічному вимірі розглядали у своїх працях Г. Бардієр [1], Г. Олпорт [9], Л. Орбан-Лембрик [10], Л. Почебут [12], Г. Солдатова [15], Л. Шайгерова [15], А. Скок [17] та ін.

Згідно з нашими попередніми дослідженнями [18], на основі аналізу наукової літератури до соціально-психологічних детермінант толерантності особистості віднесено адекватну самооцінку, прийняття себе та інших, внутрішню незалежність, емпатію, стійкість до невизначеності, відчуття безпеки, відкритість, міжособистісну та соціальну довіру, інтернальний локус контролю, рівень

самореалізації. Навпаки, інтолерантна особистість характеризується авторитаризмом, консерватизмом, упередженістю, стереотипністю, проєктивністю тощо [9].

На думку вчених, інтолерантність являє собою прояв нетерпимості у відносинах і поведінці людини при взаємодії з іншими людьми на основі найрізноманітніших ознак [12]. Інтолерантність особистості особливо гостро виявляється у трансформаційний період існування суспільства, що, як правило, супроводжується загальним зростанням соціальної напруженості. Слід зазначити, що соціальна напруженість являє собою масовий психічний стан суспільства чи окремих груп, що виникає внаслідок соціальної дезадаптації та проявляється в апатії, депресії, агресії, тривожності, ворожості, страху [4; 13].

Тим самим постає проблема дослідження ролі негативних групових та індивідуальних психічних станів у формуванні толерантності-інтолерантності особистості. Варто зауважити, що психічний стан розглядається як наявний на даний час відносно стійкий рівень психічної діяльності, що проявляється в підвищеній або пониженой активності особистості; як психологічна характеристика людини, що відображає її тривалі, статичні душевні переживання [14].

Роль толерантності-інтолерантності особистості в навчальному та виховному процесі висвітлено у працях вітчизняних дослідників Л. Вишневської [2], Е. Койкової [5], Л. Король [6], С. Литвинової [7], В. Полякової [11], О. Рудої [16] та ін. Разом із тим, проблема взаємозв'язку між толерантністю-інтолерантністю та психічними станами освітнього персоналу залишається недостатньо розробленою.

**Мета дослідження** полягає в оцінці взаємозв'язку між основними видами толерантності й показниками тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності освітнього персоналу.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** З метою аналізу взаємозв'язку основних видів толерантності із показниками тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності освітнього персоналу використовували такі опитувальники: а) для дослідження психічних станів персоналу – опитувальник «Самооцінка тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності» [3]; б) для дослідження основних видів толерантності персоналу – опитувальник «Види і компоненти толерантності-інтолерантності (ВІКТИ)» Г. Бардієр [1].

Дослідження проводилося у 2017 році на базі загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. В опитуванні взяло участь 233 педагогічні працівники загальноосвітніх навчальних закладів. Вибірка склала 15.2% респондентів віком до 30 років, 32.8% респондентів віком від 31 до 40 років, 37.2% респондентів віком від 41 до 50 років, 14.8% респондентів віком понад 50 років. За статтю респонденти розподілилися наступним чином: чоловіків – 9.2%, жінок – 90.8%.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22). Використовувались методи описової статистики та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Спірмана).

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка).

На першому етапі дослідження встановлено **рівні розвитку основних видів та загального показника толерантності освітнього персоналу**. Як видно з *табл. 1*, найбільш вираженими є *управлінська, міжособистісна та професійна* толерантність педагогічних працівників. Зазначені види толерантності представлені на високому рівні у понад половини респондентів. Констатовано, що інші види толерантності, такі як *міжпоколінна, міжкультурна, міжконфесійна, гендерна та міжнетична* толерантність, представлені на високому рівні в 28.3–48.0% респондентів.

Найменш вираженими видами толерантності освітнього персоналу виявилися *соціально-економічна та, особливо, політична толерантність*. Дійсно, менш ніж одна десята респондентів характеризуються високим рівнем розвитку вищезгаданих видів толерантності. Такі низькі показники соціально-економічної та політичної толерантності зумовлені, на наш погляд, важкою соціально-економічною та політичною ситуацією в країні.

У цілому результати дослідження показали, що високий рівень загального показника толерантності представлений у лише третини опитаних (33.5%).

Таблиця 1

## Рівні вираженості основних видів та загального показнику толерантності персоналу закладів освіти

Види толерантності	Рівні толерантності		
	низький	середній	високий
міжпоколінна толерантність	3.1	48.9	48.0
гендерна толерантність	3.5	68.2	28.3
міжособистісна толерантність	2.8	39.5	57.7
міжетнічна толерантність	5.1	51.9	43.0
міжкультурна толерантність	3.7	57.6	38.7
міжконфесійна толерантність	2.7	66.5	30.8
професійна толерантність	3.4	39.9	56.7
управлінська толерантність	1.3	38.8	59.9
соціально-економічна толерантність	0.9	89.2	9.9
політична толерантність	2.7	94.6	2.7
<b>загальний показник толерантності</b>	<b>0.9</b>	<b>65.6</b>	<b>33.5</b>

На наступному етапі було *досліджено зв'язок між психічними станами та основними видами толерантності освітнього персоналу*. Як видно з *табл. 2*, встановлений негативний зв'язок між рівнем вираженості тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності з одного боку і рівнем міжпоколінної, гендерної, міжособистісної та управлінської толерантності освітнього персоналу з іншого боку ( $p < 0.001$ ;  $p < 0.01$ ;  $p < 0.05$ ). Отже, виражені деструктивні психічні стани (тривожність, агресивність, фрустрованість та ригідність) провокують розвиток інтолерантності персоналу закладів освіти до інших осіб в процесі міжособистісної взаємодії, у тому числі до представників інших вікових, гендерних та управлінських груп.

Таблиця 2

Зв'язок між основними видами толерантності та психічними станами освітнього персоналу ( $r_s$ )

Види толерантності	Психічні стани			
	Тривожність	Фрустрованість	Агресивність	Ригідність
міжпоколінна толерантність	-0.339***	-0.252***	-0.392***	-0.409***
гендерна толерантність	-0.365***	-0.255***	-0.275***	-0.377***
міжособистісна толерантність	-0.229**	-0.217**	-0.303***	-0.371***
міжетнічна толерантність	-0.114	-0.199**	-0.088	-0.128
міжкультурна толерантність	-0.104	-0.108	-0.165*	-0.169*
міжконфесійна толерантність	-0.182**	-0.016	-0.228**	-0.173*
професійна толерантність	-0.162*	-0.171*	-0.233**	-0.131
управлінська толерантність	-0.173*	-0.211**	-0.287***	-0.247***
соціально-економічна толерантність	0.079	-0.005	-0.136*	-0.048
політична толерантність	0.106	0.147*	0.074	0.143*
<b>загальний показник толерантності</b>	<b>-0.218**</b>	<b>-0.143*</b>	<b>-0.264***</b>	<b>-0.319***</b>

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Встановлено, що тривожність, фрустрованість та агресивність негативно корелюють з професійною толерантністю освітнього персоналу ( $p < 0.01$ ;  $p < 0.05$ ). Водночас, тривожність, агресивність та ригідність негативно пов'язані з міжконфесійною толерантністю персоналу закладів освіти ( $p < 0.01$ ;  $p < 0.05$ ), агресивність та ригідність мають негативний зв'язок з міжкультурною толерантністю освітнього персоналу ( $p < 0.05$ ).

Окрім того, констатовано негативний зв'язок між фрустрованістю та міжетнічною толерантністю ( $p < 0.01$ ), між агресивністю та соціально-економічною толерантністю персоналу закладів освіти ( $p < 0.05$ ).

На відміну від інших видів толерантності, політична толерантність педагогів позитивно корелює з такими психічними станами, як фрустрованість та ригідність ( $p < 0.05$ ). Можна припустити, що особи, які переживають стани фрустрованості та ригідності, шукають підтримки в різноманітних

політичних течіях, і, тим самим, більш толерантні до представників різних політичних рухів.

Згідно з результатами дослідження, представленими у табл. 2, встановлено негативний зв'язок між показниками тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності з одного боку і загальним показником толерантності персоналу з іншого боку ( $p < 0.001$ ;  $p < 0.01$ ;  $p < 0.05$ ). Таким чином, що вищий рівень вираженості негативних психічних станів, тим більш виражена інтолерантність персоналу в цілому. Отже, створення умов для профілактики та подолання негативних психічних станів, на наш погляд, сприятиме розвитку толерантності освітнього персоналу.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Спираючись на результати дослідження, зроблено наступні висновки:

1. Найбільш вираженими видами толерантності освітнього персоналу виявилися управлінська, міжособистісна та професійна толерантність, які представлені на високому рівні у понад половини опитаних.

2. Високі показники загальної толерантності представлені у третини опитаних.

3. Виражені деструктивні психічні стани (тривожність, фрустрованість, агресивність та ригідність) провокують розвиток інтолерантності персоналу закладів освіти до інших осіб, зокрема до представників інших вікових, гендерних та управлінських груп.

4. На відміну від інших видів толерантності, політична толерантність позитивно корелює з такими психічними станами, як фрустрованість та ригідність освітнього персоналу.

5. Встановлено негативний зв'язок між показниками тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності і загальним показником толерантності персоналу закладів освіти.

6. Створення умов для профілактики та подолання негативних психічних станів може сприяти розвитку толерантності освітнього персоналу.

Перспективи подальших досліджень полягають в розробці тренінгової програми з формування толерантності освітнього персоналу з урахуванням психологічних чинників, що впливають на її розвиток в умовах соціальної напруженості.

#### Список використаних джерел

1. Бардиер Г.Л. Социальная психология толерантности / Г.Л. Бардиер. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2005. – 188 с.
2. Вишневецька Л. Особливості формування толерантних відносин студентів у полікультурному середовищі вищого навчального закладу / Л. Вишневецька // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2012. – Випуск LX. – С. 42–48.
3. Елисеєв О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеєв. – 2-е изд., перераб. – СПб. : Питер, 2006. – 512 с.
4. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 3-11.
5. Койкова Е.І. Формування толерантності у педагога-музиканта в умовах полікультурного простору / Е.І. Койкова // Проблеми сучасної педагогічної освіти : Педагогіка і психологія : зб. наук. пр. Крим. гуманіт. ун-ту. – Ялта : РВВ КГУ, 2010. – Вип. 28. – Ч. 1. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/pspo/2010\\_28\\_1/kaikova.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2010_28_1/kaikova.pdf)
6. Король Л.Д. Умови та фактори формування міжнаціональної толерантності в молоді / Л.Д. Король // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 39. – С. 112–117.
7. Литвинова С. Толерантність як соціально-педагогічна проблема / С. Литвинова // Гуманізація навчально-виховного процесу. – 2010. – Вип. LII. – Ч. I. – С. 176–181.
8. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник / В.В. Москаленко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
9. Олпорт Г. Толерантна людина / Г.Олпорт // Национальный психологический журнал. – 2011. – №2(6). – С. 155–159.
10. Орбан-Лембрик Л. Толерантність як основа адекватних взаємин у полікультурному світі / Л. Орбан-Лембрик // Соціальна психологія. – 2008. – №4. – С. 73–85.
11. Полякова В.І. Соціально-психологічні проблеми розвитку гендерної толерантності педагогічних працівників / В.І. Полякова // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол.ред.) та ін.]. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Вип. 40. – С. 156–160.
12. Почебут Л.Г. Кросс-культурная и этническая психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут. – СПб. : Питер, 2012. – 336 с.
13. Прилутская О.А. Социальная напряженность: причины возникновения и форма проявления / О.А. Прилутская // Вестник ОГУ : Гуманитарные науки. – 2001. – №4. – С. 40–44.
14. Прищак М.Д. Психологія. Ч. I. : Навчальний посібник [Електронний ресурс] / М.Д. Прищак, Л.А. Мацко. – Режим доступу : <http://posibnyky.vntu.edu.ua/>
15. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – 172 с.



16. Руда О.Ю. Толерантність у роботі викладача з підлітками / О.Ю. Руда // Вісник НТУУ «КПІ» : Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 181–184.
17. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
18. Терещенко К.В. Соціально-психологічні детермінанти толерантності персоналу організацій у контексті розвитку організаційної культури / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 20–24.

#### Spisok vikoristanih dzherel

1. Bardier G.L. Social'naja psihologija tolerantnosti / G.L. Bardier. – SPb. : Izd-vo SPbGU, 2005. – 188 с.
2. Vishnevs'ka L. Osoblivosti formuvannja tolerantnih vidnosin studentiv u polikul'turnomu seredovishhi vishhogo navchal'nogo zakladu / L. Vishnevs'ka // Gumanizacija navchal'no-vihovnogo procesu. – 2012. – Vipusk LH. – S. 42–48.
3. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O.P. Eliseev. – 2-e izd., ispr. i pererab. – SPb. : Piter, 2006. – 512 s.
4. Karamushka L.M. Social'na napruzhenist' v organizacii: sutnist', pidhodi do vivchennja, osnovni vidi / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologii : zb. nauk. prac' In-tu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini. – 2016. – Tom I : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija. – Vip. 45. – С. 3-11.
5. Kojkova E.I. Formuvannja tolerantnosti u pedagoga-muzikanta v umovah polikul'turnogo prostoru / E.I. Kojkova // Problemi suchasnoї pedagogichnoї osviti : Pedagogika i psihologija : zb. nauk. pr. Krim. gumanit. un-tu. – Jalta : RVV KGU, 2010. – Vip. 28. – Ch. 1. – [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/pspo/2010\\_28\\_1/kaikova.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2010_28_1/kaikova.pdf)
6. Korol' L.D. Umovi ta faktori formuvannja mizhnacional'noї tolerantnosti v molodi / L.D. Korol' // Aktual'ni problemi psihologii : zb. naukovih prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – Т. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.-Alchevs'k : LADO, 2013. – Vip. 39. – S. 112–117.
7. Litvinova S. Tolerantnist' jak social'no-pedagogichna problema / S. Litvinova // Gumanizacija navchal'no-vihovnogo procesu. – 2010. – Vip. LIII.– Ch. I. – S. 176–181.
8. Moskalenko V.V. Social'na psihologija : pidruchnik / V.V. Moskalenko. – K. : Centr uchbovovoi literaturi, 2008. – 688 s.
9. Olport G. Tolerantnaja lichnost' / G. Olport // Nacional'nyj psihologicheskij zhurnal. – 2011. – №2(6). – S. 155–159.
10. Orban-Lembrik L. Tolerantnist' jak osnova adekvatnih vzaemin u polikul'turnomu cviti / L. Orban-Lembrik // Social'na psihologija. – 2008. – №4. – S. 73–85.
11. Poljakova V.I. Social'no-psihologichni problemi rozvitku rendernoї tolerantnosti pedagogichnih pracivnikov / V.I. Poljakova // Aktual'ni problemi psihologii : zb. naukovih prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – Т. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K.-Alchevs'k : LADO, 2014. – Vip. 40. – S. 156–160.
12. Pochebut L.G. Kross-kul'turnaja i jetnicheskaja psihologija : ucheb. posobie / L.G. Pochebut. – SPb. : Piter, 2012. – 336 s.
13. Prilutskaja O.A. Social'naja naprjazhennost': prichiny vozniknovenija i forma projavlenija / O.A. Prilutskaja // Vestnik OGU : Gumanitarnye nauki. – 2001. – №4. – S. 40–44.
14. Prishhak M.D. Psihologija. Ch. I. : Navchal'nij posibnik [Elektronnij resurs] / M.D. Prishhak, L.A. Macko. – Rezhim dostupu : <http://posibnyky.vntu.edu.ua/>
15. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – 172 s.
16. Ruda O.Ju. Tolerantnist' u roboti vikladacha z pidlitkami / O.Ju. Ruda // Visnik NTUU «KPI» : Filosofija. Psihologija. Pedagogika. – 2010. – Vip. 2. – S. 181–184.
17. Скок А.Г. Стан вивчення змісту та основних компонентів толерантності в психології / А.Г. Скок // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2005. – Част. 14. – С. 143–147.
18. Терещенко К.В. Соціально-психологічні детермінанти толерантності персоналу організацій у контексті розвитку організаційної культури / К.В. Терещенко // Aktual'ni problemi psihologii : zb. naukovih prac' Institutu psihologii imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraini / [red. kol. : S.D. Maksimenko (gol. red.) ta in.]. – K.-Alchevs'k : LADO, 2014. – Т. I : Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – 2014. – Vip. 40. – С. 20–24.

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПОДОЛАННЯ ІНГРУПОВОГО ФАВОРИТИЗМУ ГЕНДЕРНИХ ГРУП: ТРЕНІНГ ГЕНДЕРНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Я.Ю. Кацович

здобувач кафедри психології Запорізького національного університету  
bpgroup@gmail.com

**Кацович Я.Ю. Соціально-психологічні технології подолання інгрупового фаворитизму гендерних груп: тренінг гендерної взаємодії.** У статті обґрунтовано гендерно-орієнтований підхід до роботи з інгруповим фаворитизмом гендерних груп. Автором представлено тренінгову програму подолання гендерного фаворитизму у взаємодії між гендерними групами «Тренінг гендерної взаємодії»: представлено основні методичні складові соціально-психологічного тренінгу як практично орієнтованої технології роботи з гендерними групами; визначено основні принципи тренінгової роботи з представниками різних гендерних груп, представити методичні рекомендації тренерам; розроблено методичний інструментарій тренінгу. Гендерно-орієнтований тренінг профілактики та подолання інгрупового фаворитизму гендерних груп визначено навчально-корекційним психологічним інструментом, за допомогою якого психологи зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності, гендерно-чутливої взаємодії у діяльність соціальних суб'єктів та індивідуальні міжособистісні стосунки.

**Ключові слова:** соціально-психологічний тренінг, інгруповий фаворитизм, гендерна взаємодія, гендерна група, гендерно-орієнтований підхід, гендерна дискримінація.

**Katsovych, Y.Yu. Socio-psychological technologies for overcoming gender group favoritism: gender interaction training.** The article substantiates the gender-oriented approach to work with ingroup favoritism of gender groups. Socio-psychological forms and methods of group psychological work have been determined by researchers as effective in overcoming phenomena of intergroup bias and ingroup favoritism. The generalization of the research of gender characteristics of groups and individuals allowed the author to determine the tasks of socio-psychological work on the prevention and overcoming of intergroup bias. The author presents a training program on the elimination of gender favoritism in the interaction between gender groups "Training of Gender Interaction": the main methodical components of the socio-psychological training as a practically oriented technology of work with gender groups have been presented; the basic principles of training work with representatives of different gender groups have been defined, methodological recommendations to trainers have been also presented; methodical training toolkit has been developed. Gender-oriented training of prevention and overcoming the ingroup favoritism is determined by the educational-correctional psychological tool, with the help of which psychologists will be able to promote the integration of the principles of gender equality, gender-sensitive interaction in the activities of social actors and individual interpersonal relations.

**Keywords:** socio-psychological training, ingroup favoritism, gender interaction, gender group, gender-based approach, gender discrimination.

**Постановка проблеми.** Аспектів життя, де чоловіки та жінки зустрічаються задля безпосередньої взаємодії безліч – це соціальна, економічна, політична, культурна, сімейна, сексуальна та інші сфери. На наш погляд, знання механізмів взаємодії гендерних груп та міжгрупової диференціації дозволить уникнути негативних факторів взаємодії та налагодити співпрацю в будь-якій з цих сфер, позбутися негативних наслідків дії гендерних стереотипів, знизити рівень гендерної дискримінації, сприяти гендерній рівності у взаємодії, досягти гармонійних міжособистісних стосунків. Відтак, потреба у доповненні досліджень міжгрупових процесів гендерною складовою, доповнення методологічно виваженого гендерно-орієнтованого підходу до роботи з гендерними групами у різних сферах життєдіяльності особистості методичними розробками з подолання інгрупового фаворитизму у взаємодії між гендерними групами, організації групової психологічної роботи з означеною проблематикою зумовила вибір теми публікації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом з'являється велика кількість публікацій з гендерних тренінгів, спрямованих на роботу з різними рівнями гендерної взаємодії, гендерної дискримінації, стереотипів, сексизму [1; 2; 13; 17]. У роботах М.Г. Ткалич систематизовано та обґрунтовано гендерно-орієнтовані технології роботи як зі студентською аудиторією [15], так і з персоналом організацій у формуванні гендерної взаємодії [14]. Методичні рекомендації та практичні роботи Міжнародної організації праці (МОП) та Міжнародного бюро праці (МБП) допомагають Державній службі зайнятості, профспілковим організаціям, державним та комерційним установам впроваджувати гендерно-чутливий підхід у формуванні недискримінаційного законодавства, робочого середовища, колективних переговорів на робочому місці, формуванням робочої політики, дружньої до родини [3; 4; 6].

Для розробки групових технологій роботи з феноменами інгрупового фаворитизму та його подолання у взаємодії між гендерними групами варто, на наш погляд, спиратися на роботи В.С. Агеева, О.А. Гулевич [5], А.М. Гуревич, Л.М. Карнозової, Л. Кроля та ін., А.В. Мартинової, О.І. Мат'яша та ін. [8], А.А. Моїсеева та Ж.В. Зав'ялової [9], Г.Ж. Моносової, А.В. Петрова [10], О.В. Сидоренко [12], К. Фопеля [16].

Важливими для розробку змісту гендерно-чутливих технологій є роботи з вивчення проблеми гендерної дискримінації, гендерної професійної сегрегації, сексистських практик (С.Л. Бем, І.С. Клецина [11], Т. Марценюк [7], М. Kimmel); відтворення гендеру на рівні міжособистісної взаємодії, гендерної ідентифікації (Т.В. Говорун, О.М. Кікінежді, П.П. Горностаї, О. Стрельник, Т.М. Титаренко, Н. Чодороу, ін.).

**Мета статті.** Обґрунтувати гендерно-орієнтований підхід до роботи з інгруповим фаворитизмом гендерних груп, представити тренінгову програму подолання гендерного фаворитизму у взаємодії між гендерними групами «Тренінг гендерної взаємодії».

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Оскільки інгруповий фаворитизм є соціально-психологічним феноменом, який виникає у взаємодії між різними соціальними групами, то, на наш погляд, найкращим методом роботи з його профілактики та подолання буде саме групова психологічна робота.

Загалом, *інгруповий фаворитизм* визначається як явище міжгрупової диференціації, яке виникає в міжгруповій ситуації та основними ознаками якої є усвідомлення учасниками своєї приналежності до певної групи (інгрупи) і надання переваги членам інгрупи на протизвагу членам аутгруп [5]. Результати наших емпіричних досліджень підтверджують наявність інгрупового фаворитизму у гендерних групах та у міжгруповій, міжособистісній взаємодії їх членів.

Міжгрупові процеси вивчаються та корегуються за допомогою різноманітних *соціально-психологічних технологій*. Зазвичай використовуються такі соціально-психологічні технології роботи з міжгруповими процесами, як:

- 1) діагностичні технології: розвиваюча діагностика; моніторинг соціально-психологічної ситуації в гендерних групах (у формальній та неформальній взаємодії);
- 2) технології психологічного консультування: психологічне консультування з проблем розвитку міжособистісних та міжгрупових взаємин, формування психологічної компетентності у взаємодії з іншими;
- 3) соціально-психологічні тренінги: особистісно орієнтовані тренінги підвищення соціальної та особистісної компетентності; тренінги міжгрупової взаємодії, спілкування, подолання конфліктів.

На наш погляд, гендерний компонент таких технологій та методів дозволить гендерним групам краще долати явища міжгрупової диференціації, гендерної дискримінації, сексизму у різних сферах життєдіяльності, в яких їх члени взаємодіють.

Враховуючі проаналізовані нами дослідження [2; 6; 11; 13; 14; 17], можна визначити *гендерно-орієнтований підхід у соціально-психологічній роботі з групами* як методологічну й методичну основу практичної діяльності психолога, спрямовану на забезпечення рівних прав і можливостей представників різних гендерних груп, усунення гендерної міжгрупової дискримінації, практик гендерної дискримінації в інгрупах, мобінгу, сексизму незалежно від статевої приналежності індивідів або їхньої приналежності до певної гендерної групи.

Аналіз літератури з використання групових форм психологічної роботи дозволяє нам визначити ефективність їх використання у роботі з інгруповим фаворитизмом як феноменом міжгрупової диференціації. У роботах О.А. Гулевич [5], І.С. Кльоциної [11], І.О. Мат'яш та ін. [8], М.Г. Ткалич [14] виокремлені наступні характеристики групової психологічної роботи, які визначають їх ефективність у подоланні інгрупового фаворитизму:

- психологічна група моделює систему соціальних взаємовідносин і взаємозв'язків як в середині гендерних груп, так і між ними;
- групова робота забезпечує занурення в комплексний досвід, яке передбачає всебічність та змістовність аналізу проблеми міжгрупової диференціації;
- групова форма психологічної допомоги полегшує процеси саморозкриття, пізнання та дослідження себе й інших, що дозволяє долати стереотипи та упередженість у взаємодії між гендерними групами;

- групова робота дозволяє учасникам отримати різноманітні реакції інших учасників на свою поведінку, дозволяє більш широко побачити власну поведінку та поведінку інших, набути більшого соціального досвіду, отримати широкий набір зразків міжособистісного та міжгрупового спілкування;

- взаємозв'язок міжособистісних тренінгових процесів та міжособистісних взаємовідносин поза тренінгом збільшує імовірність того, що ті нові способи поведінки, нове розуміння себе будуть перенесені в ситуації реального життя та реальної взаємодії.

Організація та впровадження групової психологічної допомоги (соціально-психологічного тренінгу) з профілактики та подолання інгрупового фаворитизму потребує, на наш погляд, вирішення наступних завдань: 1) розробити основні методичні складові соціально-психологічного тренінгу як практично орієнтованої технології роботи з гендерними групами; 2) визначити основні принципи тренінгової роботи з представниками різних гендерних груп, представити методичні рекомендації тренерам; 3) розробити методичний інструментарій тренінгу.

В якості методичних складових такого типу тренінгів зазвичай використовують інтерактивні та проєктивні техніки групової психологічної роботи, тренінг сензитивності, тренінг гендерної взаємодії, тренінги подолання конфліктів. Елементи цих тренінгів спрямовані на підвищення рівня рефлексії учасників, на формування та тренування навичок міжособистісної та міжгрупової взаємодії, міжособистісної чуттєвості та емпатії до об'єктів інтраперсонального поля учасників. Зміст та структура соціально-психологічного тренінгу повинні відображати особливості гендерно-орієнтованих методів роботи з особистістю і групою, основи тренінгової роботи як виду діяльності психолога та специфіку надання психологічної допомоги у ситуаціях міжгрупової взаємодії.

Узагальнення досліджень гендерних характеристик груп та індивідів [5; 8; 14; 15], дозволяє нам визначити такі завдання соціально-психологічної роботи з профілактики та подолання міжгрупової диференціації, явища інгрупового фаворитизму: підвищення рефлексії щодо власного гендерного образу Я, розвиток навичок позитивної оцінки фемінних і маскулінних якостей особистості, рівня її андрогінності, психологічної статі особистості, гендерної ідентичності загалом; структурування уявлень учасників щодо гендерного образу представників різних гендерних груп; визначення й аналіз гендерних стереотипів, упереджень, практик дискримінації, які існують у міжособистісній та міжгруповій взаємодії; зниження рівня дисгармонійності та конфліктності у взаємодії з представниками різних гендерних груп; профілактика гендерної дискримінації у міжгруповій взаємодії, здобуття навичок недискримінаційної поведінки; формування гендерно-відповідальної поведінки.

Розробка тренінгової програми здійснювалася нами на підставі визначених теоретико-методологічних основ дослідження проблеми та базувалася на результатах здійсненого нами експериментального дослідження інгрупового фаворитизму гендерних груп та його соціально-психологічних детермінант.

Методичні рекомендації тренерам, які реалізують комплексний гендерно-чутливий підхід у груповій психологічній роботі узагальнені нами з посібників для тренерів А. Баканової та ін. [ ], А. Гінарару [ ], В. Корбанезе [ ], з практик формування гендерно-відповідальної поведінки у сфері освіти [ ], та ін. робіт, присвячених тренінговим формам роботи з гендерними проблемами [ ]. В розробці тренінгу подолання інгрупового фаворитизму ми спиралися на концепцію психології гендерної взаємодії персоналу організацій М.Г. Ткалич [ ], окремі положення гендерно-орієнтованої роботи та деякі вправи ми використали у своєму тренінгу.

Проаналізуємо мету тренінгу, методичні рекомендації тренерам гендерно-орієнтованих тренінгів, методи та техніки групової психологічної роботи, які варто використати у тренінговій роботі, а також представимо основні модулі тренінгу, завдання та вправи до них.

Отже, головною метою розробки тренінгу гендерної взаємодії – створити ефективний навчально-корекційний психологічний інструмент, за допомогою якого психологи зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності, гендерно-чутливої взаємодії у діяльність соціальних суб'єктів та індивідуальні міжособистісні стосунки.

Основні рекомендації психологам, які впроваджують гендерно-орієнтовані технології групової психологічної роботи виокремлені нами на основі аналізу навчально-методичних матеріалів та посібників для тренерів [ ] та полягають у наступному:

- тренер повинен надавати учасникам можливість долучитися до навчання, буди активним (зокрема, шляхом групових дискусій, роботи в групах, практичних занять, відповідей на запитання, розв'язання завдань тощо) та передбачити достатній час для обговорення;
- тренеру важливо сприяти обміну досвідом, зворотньому зв'язку, намагатися будувати зв'язки між досвідом учасником та інформацією, яку вони отримують протягом тренінгу; перевіряти ставлення – ціль завжди полягає у тому, щоб звіряти ставлення з інформацією, отриманою під час тренінгу; об'єднувати ідеї всіх учасників, збирати їх в єдине ціле;
- перед проведенням тренінгу важливо ретельно проробити весь матеріал (щоб зрозуміти охоплені теми та запропоновані заходи); визначити розділи та інструменти, котрі необхідно адаптувати під контекст і потреби конкретної аудиторії;
- на початку кожного модулю необхідно виділити час на обговорення з учасниками мети, завдань модулю, а кожний груповий захід треба завершити підсумковим шерінгом, де учасникам надається можливість поділитися досвідом і враженнями, що буде сприяти рефлексії, інтеріоризації матеріалу, систематизації досягнутого, моніторингу вражень.

Звернемося до аналізу основних методичних складових тренінгу розвитку гендерної взаємодії персоналу організацій, які представлені системою *методів і методичних прийомів*. Для здійснення мети й завдань тренінгу, у якості методів нами були обрані *інтерактивні та проєктивні техніки* групової психологічної роботи. Вибираючи найбільш доречні техніки для використання, слід пам'ятати про психологічні особливості дорослих учасників, їх особливу природу й різноманітність. Крім того, слід не забувати про цілі тренінгу: методи та техніки повинні допомагати в досягненні поставлених цілей. Нами були обрані такі методи та техніки: міні-лекція, криголам, групова дискусія, практичні вправи, моделювання ситуацій (аналіз випадку), рольова гра, мозковий штурм.

Міні-лекція: цей метод слугує гендерній просвіті та зазвичай обирається, коли час обмежений, а треба надати важливу інформацію. Одак, важливо встановити двостороннє спілкування й залишити час для запитань учасників. Лекція також забезпечує хороший вступ і перехід до інших методик викладання. Наприклад, за допомогою міні-лекції тренер може представити ситуаційне дослідження гендерних проблем, підсумувати результати та висновки, отримані з цього дослідження, перейти до наступної теми та представити наступний захід.

Криголам (запитання та відповіді): метод може бути дуже ефективним у приверненні та підтриманні інтересу, заохоченні участі, спонуканні до мислення, покращенні розуміння й сприяттві взаємному навчанню. Цей метод дозволяє учасникам активно долучатися до тренінгового процесу, забезпечує зворотний зв'язок; за допомогою цього методу тренери можуть вимірювати здатність учасників застосовувати обговорювані поняття.

Групова дискусія: запрошує до участі й створює відкритий форум для висловлення ідей групи. Можуть або ініціювати загальну групову дискусію, в якій беруть участь всі учасники, або розбити групу на малі групи. Дискусія повинна бути цілеспрямованою та зосередженою, продуктивною й вести до досягнення цілей тренінгу. Під час дискусій у малих групах необхідно забезпечити зміну групування учасників на різні заходи, щоб в учасників була можливість взаємодіяти з іншими слухачами й у такий спосіб розширювати свій тренінговий досвід. Тренери також повинні контролювати, що саме обговорює кожна група, щоб запобігти непорозумінням і спрямовувати дискусію в потрібному напрямку.

Практичні вправи: застосовується в основному там, де тренери хочуть, щоб учасники використовували свої знання у розв'язанні практичних ситуацій. Вона також дозволяє учасникам розвивати навички та сприяє їхній впевненості у собі на основі практики.

Моделювання ситуацій (аналіз випадку) – це підготовлена презентація фактів та (або) описів реалістичних ситуацій, пов'язаних з гендерною взаємодією, які можуть базуватися на фактичних подіях. Учасникам пропонується разом обговорити ці факти/ситуації та виробити найкращий спосіб дії або найкраще рішення. Метод допомагає виробити навички винесення суджень, прийняття рішень і розв'язання задач.

Рольова гра: інтерактивна техніка, яка передбачає програвання різних проблемних ситуацій учасниками тренінгу й наявність рольової структури; надає учасникам можливість практично застосувати нові ставлення, поведінку й навички; зменшує соромливість і розвиває впевненість у собі при проявленні нових навичок.

«Мозковий штурм» – техніка генерування якомога більшої кількості ідей стосовно тих чи інших проблем гендерної взаємодії шляхом інтенсивної та вільної групової дискусії. Кожний учасник може розмірковувати вголос і пропонувати якомога більше ідей. Техніка дозволяє подивитися на проблеми у новий спосіб (на основі горизонтального мислення); дозволяє мислити творчо, заохочує повноцінну участь, базується на знаннях і досвіді групи, створює дух співробітництва.

Наприкінці тренінгу, після роботи з усіма модулями необхідно провести ретельну *оцінку ефективності тренінгу*, перевірити результати [3; 4; 6; 12; 14; 16]. Оцінка надає тренерам дуже корисну інформацію та зворотний зв'язок щодо ефективності навчання. Оцінка реакції дозволяє отримати зворотний зв'язок від учасників. Що вони думали про тренінг? Чи були вони задоволені тренінгом з точки зору змісту та проведення? Чи були досягнуті поставлені цілі тренінгу? Чи були умови належними для навчання? Оцінка навчання дозволяє проаналізувати здобуті знання та навички, досягнуті учасниками на тренінгу. Цей рівень оцінки залежить від змісту і ґрунтується на ефективності роботи учасників під час навчання. Оцінка ефективності дозволяє побачити ступінь, у якому знання й навички, набуті під час навчання, перенесені у реальне середовище (або застосовані у реальному середовищі). Які покращення учасники зробили у своєму середовищі? Чи здатні вони зараз забезпечити ефективне використання отриманих знань та навичок? Інформацію для цього рівня оцінки можна зібрати через деякий час після закінчення тренінгової роботи.

Визначимо *зміст та структуру тренінгу гендерної взаємодії*, спрямованому на подолання міжгрупової диференціації та інгрупового фаворитизму у взаємоді між гендерними групами, у міжособистісній взаємодії між представниками гендерних інгруп. Розроблена нами програма тренінгу складається зі вступу та трьох модулів: 1) «Що я знаю про гендер?» 2) «Гендерна рівність та недискримінація: як досягти?». 3) «Гендерна взаємодія: спілкуватися легко!». Також тренінг передбачав наявність вступної частини та підбиття підсумків. Загальна кількість годин – 24.

Кожен модуль містить основні завдання та інтерактивні вправи й техніки реалізації цих завдань. Кожна вправа передбачає наявність мети, інструкції учасникам, роздаткових матеріалів, питань для обговорення. Необхідні для роботи над вправами матеріали представлені в міні-кейсах і робочих зошитах для учасників.

*Перший модуль тренінгу «Що я знаю про гендер?»*. Загальна мета та завдання цього модуля полягають у формуванні знань у учасників щодо гендеру як соціальної категорії та індивідуально-психологічної характеристики кожного; рефлексія щодо власного гендерного образу, розвиток навичок позитивної оцінки фемінних і маскулінних якостей особистості; знайомство з поняттям «гендерна група»; структурування уявлень учасників щодо гендерного образу представників інших гендерних груп.

Нами були запропоновані такі *психологічні вправи* в цьому модулі: криголам «Що я знаю про гендер?»; групова дискусія: «Гендер: соціальний конструкт чи біологічний імператив?»; індивідуальне завдання «Аналіз гендерних потреб»; індивідуальне завдання: «Мій гендерний образ: ринок якостей»; міні-лекція: «Гендерні групи: чи дійсно їх всього дві?»; робота в малих групах: «Виставка: гендерний образ іншого»; групова дискусія: «Гендерна взаємодія: старі виклики, нові можливості».

*Другий модуль «Гендерна рівність та недискримінація: як досягти?»*. Основна мета та завдання цього модуля полягають у визначенні й аналізі гендерних стереотипів, які існують у різних сферах соціальної та міжособистісної взаємодії; профілактиці гендерної дискримінації та сексизму у міжгруповій та міжособистісній взаємодії, формуванні навичок асертивної поведінки в ситуаціях дискримінаційної, агресивної взаємодії; здобуття навичок недискримінаційної поведінки; визначення й узагальнення прав представників різних гендерних груп, рефлексія щодо їхньої рівності й універсальності; створення кодексу гендерної взаємодії в організації на засадах політики гендерної рівності.

В цьому модулі використовувалися такі *психологічні вправи*: криголам: «Коло влади», робота в парах: «Традиційні гендерні ролі – джерела конфліктів?»; групова дискусія: «Гендерна дискримінація: аналіз сексистських міфів про жінок і чоловіків»; моделювання ситуацій: «Дискримінація та сексизм на роботі»; мозковий штурм: «Гендерні стереотипи у стосунках з партнером»; моделювання ситуацій: «Навички асертивної поведінки у гендерному спілкуванні»; рольова гра «Зміна гендерних ролей».

*Третій модуль «Гендерна взаємодія: спілкуватися легко!»*. Основна мета та завдання цього

модулю: розвиток гендерної взаємодії між співробітниками в організації: зниження рівня дисгармонійності у гендерній взаємодії; використання конструктивних стратегій, формування гармонійних інтерсуб'єктивних гендерних взаємин, партнерського типу взаємодії як на соціальному рівні, так і в міжособистісному спілкуванні.

Нами були запропоновані такі *психологічні вправи* в цьому модулі: робота в малих групах: «Помарач: командна робота»; робота в малих групах: «Декларація прав жінки. Декларація прав чоловіка»; робота в парах «Жінки та чоловіки з планети Земля»; підсумкова групова дискусія «Індивідуальний гендерний кодекс *via* суспільний гендерний договір».

Після опрацювання модулів відбувається *рефлексія тренінгу* у вигляді групового обговорення та *підбиття підсумків*.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Соціально-психологічні форми та методи групової психологічної роботи визначаються дослідниками як ефективні у подоланні явищ міжгрупової диференціації. Методи та техніки групової психологічної роботи з проблемою інгрупового фаворитизму гендерних груп визначаються гендерно-орієнтованим підходом, спрямованим на забезпечення рівних прав і можливостей представників різних гендерних груп, усунення гендерної міжгрупової дискримінації, налагодження міжособистісної взаємодії та ін. та представлені у вигляді діагностичних технологій, елементів психологічного консультування, соціально-психологічних тренінгів. Гендерно-орієнтований тренінг профілактики та подолання інгрупового фаворитизму гендерних груп є навчально-корекційним психологічним інструментом, за допомогою якого психологи зможуть сприяти інтеграції принципів гендерної рівності, гендерно-чутливої взаємодії у діяльність соціальних суб'єктів та індивідуальні міжособистісні стосунки, та який потребує систематичного застосування та підтримки заходами гендерної психологічної просвіти, соціальних заходів на суспільному та державному рівні, спрямованими на реалізацію гендерної політики рівності та недискримінації.

#### Список використаних джерел

1. Баканова А. Гендер в устойчивом развитии – Сборник упражнений для проведения тренинга для тренеров (ToT) / Баканова А., Вендланд К., др. URL: <http://www.wecf.eu/download/2014/September/GenderTOTfinalRU.pdf>
2. Гендерні стандарти сучасної освіти: збірка рекомендацій. Частина 3. / ред. О.М. Кікінежди та ін. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 282 с.
3. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності: посібник для тренерів / А. Гінарару. – Женева: МОП, 2010. – 68 с.
4. Гінарару А. Комплексний гендерний підхід у колективних переговорах / Агнешка Гінарару. – К.: МБП, 2010. – 96 с.
5. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений / О.А. Гулевич. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. – 432 с.
6. Корбанезе В. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: посібник для тренера / Валлі Корбанезе; Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ МБП, 2011 – 105 с.
7. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Тамара Марценюк. – К.: Основи, 2017. – 256 с.
8. Матьяш О.И. Межличностная коммуникация: теория и жизнь / О.И. Матьяш, В.М. Погольша, Н.В. Казаринова, С. Биби, Ж.В. Зарицкая. – СПб: Речь, 2011. – 560с.
9. Моисеев А.А. Работа с возражениями и сопротивлением / А.А. Моисеев, Ж.В. Завьялова. – СПб.: Речь, 2004. – 96 с.
10. Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации / А.В. Петров. – СПб.: Речь, 2005. – 80 с.
11. Практикум по гендерной психологии. / Под ред. И.С. Клециной. – СПб.: Питер, 2009. – 480 с.
12. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга: от замысла к результату / Е.В.Сидоренко. – СПб.: Речь. – 2008. – 329с.
13. «Сприяння гендерній рівності в освітньому середовищі України»: методичний посібник для фахівців / авторський колектив Г. Мустафаєв, Н. Грищенко. - К.: ГО "Фундація "Гармонізоване суспільство". – 43 с.
14. Ткалич М.Г. Психология гендерной взаимодействия персонала организаций : [монография] / М.Г. Ткалич. – Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015 – 315 с.
15. Ткалич М.Г. Гендерна психология: навч. посіб. – К.: Академвидав, 2016. – 256 с.
16. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К.Фопель. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.
17. Формування у молоді гендерно-відповідальної поведінки (на прикладі українських ВНЗ) : навчальний посібник /за заг. ред. Н. Світайло. – Суми : Видавництво РА «Хорошие люди», 2013. – 210 с.

#### References transliterated

1. Bakanova A. Gender v ustojchivom razvitii – Sbornik uprazhnenij dlja provedenija treninga dlja trenerov (ToT) / Bakanova A., Vendland K., dr. URL: <http://www.wecf.eu/download/2014/September/GenderTOTfinalRU.pdf>
2. G'enderni standarty suchasnoi' osvity: zbirka rekomendacij. Chastyina 3. / red. O.M. Kikinezhdj ta in. – Zaporizhzhja: Drukars'kyj svit, 2011. – 282 s.

3. Ginararu A. Vid zaborony dyskryminacii' do spryannja ravnosti: posibnyk dlja treneriv / A. Ginararu. – Zheneva: MOP, 2010. – 68 s.
4. Ginararu A. Kompleksnyj gendernyj pidhid u kolektyvnyh peregovorah / Agnjeshka Ginararu. – K.: MBP, 2010. – 96 s.
5. Gulevich O.A. Psihologija mezhgruppovyh otnoshenij/O.A.Gulevich. – M.:Moskovskij psihologo-social' institut,2007.–432 s.
6. Korbaneze V. Kompleksnyj g'endernyj pidhid u derzhavnij sluzhbi zajnjatosti Ukrai'ny: posibnyk dlja trenera / Valli Korbaneze; Grupa tehnicnoi' pidtrymky z pytan' gidnoi' praci ta Bjuro MOP dlja kra'i'n Central'noi' ta Shidnoi' Jevropy. – Kyi'v MBP, 2011 – 105 s.
7. Marcenjuk T. Gender dlja vsih. Vyklyk stereotypam / Tamara Marcenjuk. – K.: Osnovy, 2017. – 256 s.
8. Mat'jash O.I. Mezhlichnostnaja kommunikacija: teorija i zhizn' / O.I. Mat'jash, V.M. Pogol'sha, N.V. Kazarinova, S. Bibi, Zh.V. Zarickaja. – SPb: Rech', 2011. – 560s.
9. Moiseev A.A. Rabota s vozrazhenijami i soprotivlenijami / A.A. Moiseev, Zh.V. Zav'jalova. – SPb.: Rech', 2004. – 96 s.
10. Petrov A.V. Diskussija i prinjatje reshenij v gruppe: tehnologija moderacii / A.V. Petrov. – SPb.: Rech', 2005. – 80 s.
11. Praktikum po gendernoju psihologii. / Pod red. I.S. Klecinov. – SPb.: Piter, 2009. – 480 s.
12. Sidorenko E.V. Tehnologija sozdanija treninga: ot zamysla k rezul'tatu / E.V. Sidorenko. – SPb.: Rech'. – 2008. – 329 s.
13. «Spryannja g'endernij ravnosti v osvith'omu seredovyshhi ukrai'ny»: metodychnyj posibnyk dlja fahivciv / avtors'kyj kolektyv G. Mustafajev, N. Gryshhenko. - K.: GO "Fundacija "Garmonizovane suspil'stvo". – 43 s.
14. Tkalych M.G. Psihologija gendernoi' vzajemodii' personalu organizacij : [monografija] / M.G. Tkalych. – Kyi'v-Zaporizhzhja: ZNU, 2015 – 315 s.
15. Tkalych M.G. Genderna psihologija: navch. posib. – K.: Akademydav, 2016. – 256 s.
16. Fopel' K. Tehnologija vedenija treninga. Teorija i praktika / K.Fopel'. – M.: Genezis, 2003. – 272 s.
17. Formuvannja u molodi genderno-vidpovidal'noi' povedinky (na prykladi ukrai'ns'kyh VNZ) : / za zag.red. N. Svitaylo– Sumy : Vydavnyctvo RA «Horoshye ljudy», 2013. – 210 s.

УДК: 378.047 : 351.74

## СТАНОВЛЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-СТИЛЬОВОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ТА ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ У ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

**І.В. Клименко**

кандидат психологічних наук,

начальник Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України

klymenko.iv@gmail.com

**Клименко І.В. Становлення індивідуально-стильової саморегуляції та толерантності до невизначеності у поліцейських в процесі професійної підготовки.** У статті представлено результати дослідження взаємозв'язків індивідуально-стильової саморегуляції зі складовими толерантності до невизначеності в межах програми психологічного супроводу в процесі підготовки правоохоронців. Одним із завдань вищої професійної освіти майбутніх правоохоронців виступає необхідність навчити їх способам інтенсивного підвищення успішності своєї учбової діяльності на основі включення прихованих резервів психіки. У зв'язку з цим, актуальною представляється проблема вдосконалення учбової діяльності майбутніх правоохоронців засобами психічної саморегуляції. Обґрунтовано необхідність підвищення психічної саморегуляції курсантів за рахунок розвинутої толерантності до невизначеності у процесі професійної підготовки, що дозволяє створити сприятливі психологічні умови для комплексного вирішення проблеми адаптації курсантів, підвищення ефективності навчально-виховного процесу та формуванню професійно-важливих якостей, необхідних у майбутній професійній діяльності правоохоронця.

**Ключові слова:** саморегуляція, толерантність до невизначеності, курсант, індивідуально-стильова саморегуляція, правоохоронець, психологічний супровід, професійна підготовка.

**Klymenko, I.V. The formation of individual-style self-regulation and tolerance to the uncertainty of policemen in the process of professional training.** The article presents the results of a study of the interrelations of individual-style self-regulation with tolerance to uncertainty among the cadets in the context of the program of psychological support of vocational training of law-enforcers. Approaches to the study of personal self-regulation and tolerance to uncertainty in psychology and, in particular, in the context of the professional activities of policemen have been considered. It has been noted, that one of the tasks of professional education of future law enforcement officers is the assimilation of methods of intensive increase of the success of their educational activity on the basis of inclusion of hidden reserves of personality. In this connection, the problem of increasing the effectiveness of the training activity of future policemen through improving their psychic self-regulation becomes particularly topical. The study involved cadets of the Kharkov National University of Internal Affairs. Two groups were formed: the first group – cadets, who are trained in the psychological support program; the second group was cadets, who are trained under usual conditions. As a psychodiagnostic tool, the following methods were used: the scales of tolerance and intolerance to the uncertainty of S. Badner's questionnaire (modification by T. Kornilova and M. Chumakova) and the questionnaire "Style of self-regulation of behavior" (V. Morosanova). It has been shown, that psychological support contributes to the development of cadets' tolerance for uncertainty as a necessary characteristic associated with the ability to withstand uncertainty, unstructuredness, unpredictability of the situation and at the same time to maintain efficiency and emotional, psychological resistance. It has been emphasized, that the profession of the law enforcer is connected with work in a situation of uncertainty, and therefore, it is the ability to cope with uncertainty that is one of the key skills in future policemen, that ensures successful professional socialization



and professional self-development of the future law enforcement officer. The necessity of improving the individual-style self-regulation of cadets due to the formed tolerance for uncertainty in the process of vocational training is grounded, which in turn makes it possible to create favorable psychological conditions for a comprehensive solution of the problem of cadets' adaptation, increase the efficiency of the educational process and the formation of professionally important qualities necessary in the future professional activity of the law enforcer.

*Keywords:* self-regulation, tolerance to uncertainty, cadets, individual-style self-regulation, policemen, psychological support, vocational training.

**Постановка проблеми.** Положення людини в умовах невизначеності вимагає від неї розвитку особливих умінь. Одна з провідних ролей в подоланні ситуацій невизначеності належить саморегуляції, в процесі якої розкриваються індивідуально-психофізіологічні і особистісні адаптаційні ресурси людини, що забезпечують можливість їх ефективного подолання. Іншими словами, механізми саморегуляції спрямовані на формування у людини моделей адекватної поведінки в умовах психоемоційної напруги, а також на підвищення ефективності діяльності в різних ситуаціях.

Розгляд толерантності до невизначеності як риси особистості припускає погляд на цей конструкт як стабільний в часі, який змінюється лише під впливом нового досвіду або цілеспрямованої активності самого суб'єкта.

Толерантність до невизначеності не просто пов'язана з різними рисами або поведінковими симптомами, а також бере активну участь в динамічних процесах, пов'язаних з подоланням або породженням невизначеності (передусім на когнітивному рівні) шляхом зміни існуючих уявлень і концептів, а також шляхом створення нових. Проте, вивчення толерантності до невизначеності у взаємозв'язку з іншими психологічними феноменами, а також самого процесу толерування невизначеності і побудови моделей цього процесу представляється актуальним завданням через якісні зміни які вже пройшли і відбуваються у сучасному світі [6, с.43-52].

До того ж, складність та напруженість навчання підвищує вимоги до адаптивних можливостей курсантів і як наслідок потребує пошуку нових шляхів їх мобілізації. Одним із напрямків підвищення ефективності адаптації курсантів є розвиток їх психічної саморегуляції.

Ефективність професійної діяльності поліцейських передбачає не тільки наявність у них необхідних знань, умінь та навичок, але й високий рівень саморегуляції власної активності, що привертає увагу до проблеми розвитку саморегуляції поведінки й діяльності у майбутніх правоохоронців.

У психологічних дослідженнях під саморегуляцією розуміється системне, багаторівневе утворення, що функціонально присутнє на різних рівнях аналізу психічного і виявляється в життєдіяльності людини як психічний механізм, що забезпечує управління фізіологічними та психологічними станами, поведінкою, вчинками, діяльністю відповідно до вимог оточуючого середовища або діяльності, а також з метою забезпечення і визначення форм власної активності [8]. В. Рогачовим та І. Конопльовою зазначається, що саморегуляція поведінки поліцейських є одним із найважливіших чинників забезпечення надійності, ефективності й успіху професійної діяльності майбутніх правоохоронців [11]. Все це можливо успішно вирішити за допомогою психологічного супроводу підготовки курсантів. Одним з основних завдань психологічного супроводу є цілеспрямована сприяння курсантам в розвитку саморегуляції суб'єкта діяльності (професійної та навчальної), згідно з якою вона розглядається як процес, що заснований на інтелектуально-особистісних можливостях індивідуальності, інтегрованих суб'єктом для забезпечення цілеспрямованості та успішності діяльності. Реалізація цих завдань може бути здійснена за допомогою створення спеціальних умов, спрямованих на розвиток внутрішньої і зовнішньої самоорганізації майбутнього офіцера, активно перетворюючого відношення до отримуваної інформації, здатності вибудувувати індивідуальну траєкторію самонавчання.

В умовах реформування поліції України підвищились вимоги до професійно-психологічної підготовки працівників МВС України. Адже правоохоронці виконують відповідальні завдання в складних умовах постійного впливу психогенних факторів: небезпеки, поєднаної з ризиком для життя, напруженої роботи уваги, необхідності безупинного аналізу швидкоплинних ситуацій, що вимагає від них мобілізації всіх психічних і фізичних можливостей. Наукові дані і наявний позитивний досвід вказують на необхідність введення спеціальних форм і методів цілеспрямованого підвищення психологічної підготовленості в системі професійного навчання.

Цілеспрямований процес впливу на поліцейських по формуванню та розвитку необхідних особистісних якостей обумовлює успішне, ефективне виконання оперативно-службових завдань [10, с.4].

Одним з завдань вищої професійної освіти майбутніх правоохоронців виступає необхідність навчити їх способам інтенсивного підвищення успішності своєї учбової діяльності на основі включення прихованих резервів психіки. У зв'язку з цим, актуальною представляється проблема вдосконалення учбової діяльності майбутніх правоохоронців засобами психічної саморегуляції.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Положення теорії психічної саморегуляції людини розвивалися в межах різних методологічних підходів: системного та функціонального (П. Анохін, О. Конопкін, В. Мерлін, В. Русалов, та ін.), мотиваційного та регуляційного (Г. Айзенк, Л. Виготський, К. Левін, В. Франкл, та ін.), соціально-когнітивного та диспозиційного (Д. Аткинсон, А. Бандура, Д. Макклеланд, Дж. Роттер, Д. Узнадзе, Г. Хекхаузен, та ін.).

У військовій психології проблема психічної саморегуляції розглядалась у напрямку забезпечення емоційно-вольової стійкості військовослужбовців (В. Бодров, О. Караяні, В. Лефтеров, О. Маклаков, О. Тімченко, та ін.). Проблема саморегуляції поведінки службовців правоохоронної системи в умовах впливу екстремальних факторів була розглянута в роботах Л. Алексеевої, В. Лебедева, І. Конопльової, Ю. Калягіна, Л. Геляхової, Л. Дикої, В. Рогачова, Ю. Хрусталеvim, С. Колесова, О. Плотко, Т. Славнової, та ін..

Здатність до саморегуляції психічних станів обумовлює успішність і безпечність службової діяльності правоохоронця, його адаптивність до різних життєвих ситуацій, адекватність поведінки в них, а також здатність до когнітивного оцінювання можливих екстремальних ситуацій і вироблення відповідних стратегій поведінки; здатність до емоційно-вольової саморегуляції в стресових ситуаціях та екстремальних умовах [4, с.134].

Саморегуляція являє собою системно організований процес внутрішньої психічної активності людини з ініціації, побудови, підтримки та управління різними видами й формами довільної активності, вона безпосередньо реалізує досягнення прийнятих людиною цілей [1, с.42].

Згідно точок зору О. Конопкіна, В. Моросанової та О. Осницкого, саморегуляція представляє з себе процеси ініціації й висунення суб'єктом цілей активності, а також управління досягненням цих цілей. Процеси саморегуляції розглядаються цими авторами як внутрішня цілеспрямована активність людини, яка реалізується за рахунок системної участі різних процесів, явищ і рівнів психіки. Предметом психології саморегуляції є інтеграційні психічні явища і процеси, що забезпечують самоорганізацію різних видів психічної активності людини, цілісність її індивідуальності й особистості [9, с.22-23].

Володіння навичками довільної саморегуляції свідчить про можливість і вміння усвідомлювати свої цілі, будувати систему дій, спрямованих на досягнення цих цілей, моделювати умови навколишньої дійсності для оптимального вирішення своїх проблем, контролювати, коригувати програму дії залежно від ситуацій, які складаються, що говорить про високий рівень пластичності людини, пристосованості, адаптованості до навколишньої дійсності [4, с.134]. Саморегуляція та самоконтроль фахівця забезпечують характер його професійної взаємодії, поведінки в повсякденній та екстремальній обстановці, особливості реагування на обставини, що склалися.

Вивчення толерантності до невизначеності є недостатньо розробленою проблематикою у сучасній психологічній науці в Україні і має велике практичне значення для професійного розвитку майбутніх правоохоронців, отже виникає потреба у її всебічному теоретичному та емпіричному дослідженні.

Толерантність до невизначеності – це науковий конструкт, що має безліч трактувань. У сучасній психології виділяється ряд підходів, що склалися при вивченні цього феномену: толерантність до невизначеності як риса особистості; толерантність до невизначеності як ситуаційно-специфічна установка; толерантність до невизначеності як метакогнітивний процес і навичка [6, с.44].

Поняття толерантності до невизначеності було введено в середині минулого століття в теорії Т. Адорно і його колег (Р. Сенфорд, І. Френкель-Брунsvік, Д. Левінсон) і трактувалося, як здатність справлятися із складністю навколишнього світу. Найчастіше толерантність до невизначеності трактують як стійку рису особистості, тобто як загальний спосіб реагування на ситуації невизначеності і перебування в них. У загальному випадку вона розглядається як біполярний вимір, на одному полюсі якого знаходиться толерантність до невизначеності, а на іншому –

інтолерантність, тобто нездатність переносити невизначеність [7].

Вивченню толерантності до невизначеності на пострадянському просторі стали приділяти увагу лише в останні роки (Е. Луковицька, П. Лушин, Н. Шалаєв). У дослідженнях розглядаються, головним чином, теоретичні питання в контексті формування дивергентного мислення учнів старших класів (К. Дрязгунов), проблематики творчої обдарованості (Е. Носенко, М. Шаповал) та креативності (К. Стойчева), ефективного консультування (Р. Кочунас), виховання толерантності (М. Міріманова, О. Обухов), адаптації вчених до соціальних змін (А. Приходько), дослідження художньої комунікації (Н. Белова) та інші. Зазначена проблематика також має багато спільного з вивченням ризику (В. Петровський, В. Калін).

Проблема невизначеності обговорюється у сучасній науці у різних контекстах. Так, у роботах дослідників виділено ряд характеристик невизначених ситуацій, до найбільш поширених і істотних з яких можна віднести новизну, суперечливість, складність (С. Баднер); множинність можливостей, виборів і рішень; непередбачуваність – неможливість прогнозу розвитку, невідомість ймовірності події, сприймається відсутність причинно-наслідкових закономірностей; неконтрольованість – суб'єктивну неможливість управляти розвитком подій, протистояти несподіванкам, передбачати їх. А. Корпов відносить толерантність до невизначеності до інтегральних здібностей, розташованими між загальними і спеціальними, включаючи також в цю групу здатність до цілепокладання, прогнозування, ухвалення рішень і самоконтролю.

Показано також, що невизначеність виникає внаслідок неможливості категоризувати ситуацію через відсутність інформації (Є. Луковицька), підкреслюються труднощі визначення її значення у зв'язку з відсутністю готових схем інтерпретації (Р. Лазарус). Також недостатньо досліджений зв'язок між тим, як людина інтерпретує ситуацію життєвої невизначеності, і особливостями поведінки в ній. Зазначається лише, що на поведінку впливає здатність до пошуку адекватної інформації та екстраполяції, вміння прогнозувати толерантність до невизначеності [5, с.157].

Професійна толерантність є провідною професійною якістю курсантів – майбутніх правоохоронців, що забезпечує гуманне професійне спілкування, формування стійкості до дії несприятливих чинників професійного середовища, збереження власних психологічних ресурсів і вироблення компетенцій в подоланні труднощів в різних сферах психічної діяльності. Толерантність, як властивість особистості, дозволяє майбутньому правоохоронцю залишатися стійким при дії фрустраторів, досягати взаємного розуміння і узгодження різного роду інтересів і точок зору без застосування тиску, переважно методами роз'яснення і переконання, а також утримуватися від спричинення шкоди усім і самому собі. А, оскільки професія правоохоронця пов'язана з роботою в ситуації невизначеності, то саме здатність справлятися з невизначеністю є одним з ключових умінь в діяльності майбутніх правоохоронців і пов'язана з професійною соціалізацією і професійним саморозвитком майбутнього правоохоронця.

Таким чином, актуальність дослідження визначається важливістю аналізу специфіки толерантності до невизначеності в контексті індивідуально-стильової саморегуляції особистості, оскільки професійна діяльність майбутніх правоохоронців обумовлена особливостями взаємодії з іншими людьми, специфікою саморегуляції діяльності і способами поведінки в стресовій ситуації.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** У дослідженні брали участь курсанти Харківського національного університету внутрішніх справ. У ході дослідження були виділені дві групи курсантів: перша група – курсанти, які навчаються в межах програми психологічного супроводу; друга група – курсанти, які навчаються у звичайних умовах. У якості психодіагностичного інструменту було використано наступні методики: шкали толерантності та інтолерантності до невизначеності в модифікації опитувальника С. Баднера (Т. Корнілова, М. Чумакова) та опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В. Моросанова).

Саморегуляція як поняття фокусує полюс подолання невизначеності і здійснюється за допомогою динамічних регулятивних систем, які є новоутвореннями походу рішень і виборів людини [2].

В цілому, для толерантної до невизначеності особистості характерним є: відношення до невизначених ситуацій; почуття комфорту у момент перебування у невизначеній ситуації; сприймання невизначених ситуацій як бажаних; здатність розмірковувати над проблемою, навіть якщо є невідомими усі фактори та можливі наслідки прийняття рішення; здатність приймати конфлікт та напруження, що виникають у невизначених ситуаціях; здатність опиратись відсутності

зв'язку та логіки у інформації що надходить; здатність приймати невідоме; здатність сприймати нові, незнайомі та ризиковані ситуації як стимулюючи; готовність пристосуватись до невизначеної ситуації чи ідеї [3].

Взаємозв'язки індивідуально-стильової саморегуляції зі складовими толерантності до невизначеності у курсантів, які навчаються у звичайних умовах надано у табл. 1. Дані, представлені у табл. 1, свідчать про наявність прямого значущого взаємозв'язку між шкалами «Міжособистісна інтолерантність до невизначеності» та «Планування» ( $r = 0.459$ ,  $p \leq 0.05$ ). Дані показники свідчать про те, що в групі у курсантів, які навчаються в звичайних умовах із зростанням міжособистісної інтолерантності до невизначеності підвищується схильність до визначення та утримання своїх цілей, сформованість потреби в усвідомленому плануванні діяльності, плани в цьому випадку реалістичні, деталізовані, ієрархічні і стійкі, цілі діяльності висувуються самостійно.

Таблиця 1

**Взаємозв'язки індивідуально-стильової саморегуляції  
зі складовими толерантності до невизначеності у курсантів, які навчаються у звичайних умовах (r)**

Шкали	Толерантність до невизначеності	Інтолерантність до невизначеності	Міжособистісна інтолерантність до невизначеності
Планування	-0.198	-0.076	<b>0.459*</b>
Моделювання	<b>0.441*</b>	-0.297	0.021
Програмування	0.039	0.003	-0.217
Оцінювання результатів	-0.054	-0.065	0.066
Гнучкість	-0.045	-0.208	-0.221
Самостійність	0.194	0.027	-0.063

\* -  $\leq 0.05$

Відносно отриманого позитивного зв'язку між шкалами «Толерантності до невизначеності» та «Моделювання» ( $r = 0.441$ ,  $p \leq 0.05$ ): ці дані показують, що із зростанням у курсантів, які навчаються в звичайних умовах схильності до змін, новизни та оригінальності, готовності йти невторованими шляхами і віддавати перевагу більш складним завданням, тим більш розвинутими стають уявлення про систему зовнішніх і внутрішніх значущих умов, міру їх усвідомлення, деталізованість та адекватність. Відносно інших показників кореляційних зв'язків не було зареєстровано.

Взаємозв'язки індивідуально-стильової саморегуляції зі складовими до невизначеності у курсантів, які навчаються в мажах психологічного супроводу надано у табл. 2.

Таблиця 2

**Взаємозв'язки індивідуально-стильової саморегуляції зі складовими толерантності до невизначеності у курсантів, які навчаються в межах психологічного супроводу (r)**

Шкали	Толерантність до невизначеності	Інтолерантність	Міжособистісна інтолерантність до невизначеності
Планування	0.170	-0.114	-0.090
Моделювання	-0.211	-0.069	<b>0.499*</b>
Програмування	0.096	<b>-0.358*</b>	-0.010
Оцінювання результатів	0.195	0.147	-0.302
Гнучкість	0.112	<b>-0.345*</b>	-0.109
Самостійність	0.302	0.234	0.102

\* -  $\leq 0.05$

Дані представлені у табл. 2, свідчать про наявний прямий значущий взаємозв'язок між шкалами «Міжособистісна інтолерантність до невизначеності» та шкалою «Моделювання» ( $r=0.499$ ,  $p \leq 0.05$ ). В групі у курсантів, які навчаються в межах психологічного супроводу, із посиленням прагнення до ясності та контролю в міжособистісних відносинах зростає схильність до здатності виділяти значущі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в майбутньому.

Також встановлено зворотній значущий взаємозв'язок між шкалою «Інтолерантність» та шкалами «Програмування» ( $r = -0.358, p < 0.05$ ) і «Гнучкість» ( $r = -0.45, p < 0.05$ ). Це свідчить про те, що у курсантів, які навчаються в межах психологічного супроводу із зростанням інтолерантності знижується схильність до усвідомленого планування власних дій, сформованості потреб в обмірковуванні здійснюваної поведінки задля досягнення окремих цілей, а також, зменшується здатність у разі виникнення непередбачуваних обставин легко змінювати плани і програми виконавських дій і поведінки, швидко оцінювати зміну значущих умов і перебудувати програму дій.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, досліджування взаємозв'язків індивідуально-стильової саморегуляції зі складовими толерантності до невизначеності у курсантів з різними умовами навчання дозволило виявити наступне: із зростанням вираженості у курсантів, які навчаються у звичайних умовах такого компонента саморегуляції як «Планування», збільшується дискомфорт у разі невизначеності відносин з іншими. Також цій групі курсантів, чим більш притаманним є прагнення до змін, новизни та оригінальності, віддавати перевагу більш складним завданням, тим більше у них розвинутою стає потреба в усвідомленому плануванні діяльності, плани в цьому випадку реалістичні, деталізовані, ієрархічні і стійкі, цілі діяльності висувуються самостійно.

Відносно курсантів, які навчаються в межах психологічного супроводу, із посиленням бажання до ясності і контролю в міжособистісних відносинах, дискомфорту у разі невизначеності відносин з іншими, зростає схильність до здатності виділяти значущі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому. Також курсантам, які навчаються в межах психологічного супроводу із зростанням гнучкості адекватно реагувати на швидку зміну подій і успішно вирішувати поставлену задачу в ситуації ризику, а також із підвищенням потреби продумувати та розробляти способи своїх дій і поведінки для досягнення намічених цілей, зменшується прагнення до ясності, впорядкованості в усьому і неприйняття невизначеності, припущення про головну роль правил і принципів, дихотомічний розподіл правильних і неправильних способів, думок і цінностей.

Реалізація основних напрямків підвищення психічної саморегуляції курсантів за рахунок розвинутої толерантності до невизначеності у процесі професійної підготовки дозволяє створити сприятливі психологічні умови для комплексного вирішення проблеми адаптації курсантів, підвищення ефективності навчально-виховного процесу та створення конкурентного простору в процесі їх навчання, психологічної підтримки особистісного розвитку курсантів як чинника формування ефективних стратегій психічної саморегуляції, професійно-важливих якостей необхідних у майбутній професійній діяльності правоохоронця.

#### Список використаних джерел

1. Злоказов К.В. Проблема деструктивного поведіння сотrudників ОВД. / К.В.Злоказов, В.К. Куликов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2007. - № 3. - С. 41-44.
2. Корнилова Т.В. Саморегуляция и личностно-мотивационная регуляция принятия решений / Т.В.Корнилова // Субъект и личность в психологии саморегуляции / под ред. В.И. Моросановой. – Ставрополь, 2007. – С. 181-194.
3. Корнилова Т.В. Соотношение уровней нравственного самосознания личности, эмоционального интеллекта и принятия неопределенности / Т.В.Корнилова, Е.В.Новотоцка -Власова //Вопросы психологии. – 2009. - №6. – С.6170.
4. Кудар К.В. Особенности саморегуляции поведения и сплробитников правоохоронных органов после выполнения службово-бойовой діяльності / К.В. Кудар // Право і безпека. – 2016. – № 3. – С. 133-139.
5. Ламаш І.В. Психологічні особливості працівників ДСНСУ з різним рівнем толерантності до невизначеності / І.В. Ламаш, Т.В. Селюкова // Проблеми екстремальної та кризової психології. - 2013. - Вип. 13. - С. 154-169.
6. Леонов И.Н. Толерантность к неопределенности как психологический феномен: История становления конструкта. / И.Н. Леонов // Вестник Удмуртского университета философия. Психология. Педагогика – 2014. – Вып. 4 С.43-52.
7. Любарт Т. Психология креативности / [Т. Любарт, К. Муширу, С. Торджман, Ф. Зенасни]. Серия: Университетское образование. М.: Когито-Центр, 2009. – 216 с.
8. Меднікова Г.І. Особливості взаємозв'язку та взаємовпливу особистісної саморегуляції студентів і їхнього ставлення до себе / Г.І. Меднікова // Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. – 2013. - №3 (33). – С. 222-227.
9. Олефір В.О. Психологія саморегуляції суб'єкта діяльності :... доктора психол. наук : 19.00.01 / Олефір Валерій Олександрович. – Харків, 2016. - 361с.
10. Психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності працівників міліції. Частина 7. Тренінгові технології формування професійно значущих якостей працівника ОВС. Навч.-метод. посібн. / Д. О. Александров, О. А. Левенець. - К.: Національна академія внутрішніх справ, 2015. – 127 с.
11. Рогачев В. А. Взаимосвязь копинг-стратегий сотrudников правоохранительных органов со стилевыми особенностями саморегуляции / В.А. Рогачев, И.Н. Коноплева // Психология и право. – 2015. - №1. – С. 129-146.

## References transliterated

1. Zlokazov K. V. Problema destruktivnogo povedeniya sotrudnykov OVD. / K.V.Zlokazov, V.K. Kulykov // Psykhopedagogika v pravooxranitel'nykh organax. 2007. # 3. S. 41–44.
2. Korniyova T. V. Samoregulyatsiya y lychnostno-motyvacynna regulyatsiya pry'nyaty'ya resheny'j / T. V. Korniyova // Sub'ekt y lychnost' v psykhology' samoregulyatsiy' / pod red. V. Y. Morosanovoj. – Stavropol', 2007. - S. 181–194.
3. Korniyova T. V. Sootnosheny'e urovnej nraivstvennogo samosoznaniya lychnosty', emotsional'nogo yntellekta y pry'nyaty'ya neopredelennosty' / T. V. Korniyova, E. V. Novotoczkaya - Vlasova // Voprosy psykhology'. - 2009. - # 6. - S. 61–70.
4. Kudar K. V. Osobly'vosti samoregulyatsiyi povedinky' u spivrobitny'kiv pravooxoronnix organiv pislya vykonannya sluzhbovo-bojovoyi diyal'nosti / K. V. Kudar // Pravo i bezpeka. – 2016. – # 3. – S. 133-139.
5. Lamash I. V. Psykholichni osobly'vosti pracivny'kiv DSNSU z rizny'm rivnem tolerantnosti do nevyznachenosti / I. V. Lamash, T. V. Selyukova // Problemy' ekstremal'noyi ta kry'zovoyi psykhologyi. - 2013. - Vy'p. 13. - S. 154-169.
6. Leonov Y. N. Tolerantnost' k neopredelennosty' kak psykhology'chesky'j fenomen: Y'story'ya stanovleny'ya konstrukta. / Y. N. Leonov // Vestny'k Udmurtskogo uny'versyteta FY'LOSOFY'Ya. PSY'XOLOGY'Ya. PEDAGOGY'KA 2014. Vp. 4 S.43-52.
7. Lyubart T. Psykhology'ya kreaty'vnosty' / [T. Lyubart, K. Mushy'ru, S. Tordzhman, F. Zenasny']. Sery'ya: Uny'versy'tetskoie obrazovany'e. M.: Kogy'to-Centr, 2009. — 216 s.
8. Mednikova G. I. Osobly'vosti vzayemov'язku ta vzayemovply'vu osoby'stisnoyi samoregulyatsiyi studentiv i yixn'ogo stavlennya do sebe / G. I. Mednikova // Osvita regionu: politologiya, psykhologyia, komunikatsiyi. – 2013. - #3 (33). – S. 222-227.
9. Olefir V. O. Psykhologyia samoregulyatsiyi sub'yekta diyal'nosti ... doktora psy'xol. nauk : 19.00.01 / Olefir Valerij Oleksandrovych . – Xarkiv, 2016. - 361s.
10. Psykholichne zabezpechennya operaty'vno-sluzhbovoyi diyal'nosti pracivny'kiv militsiyi. Chasty'na 7. Treningovi tekhnologyi formuvannya profesijno znachushhy'x yakostej pracivny'ka OVS. Navch.-metod. posibn. / D. O. Aleksandrov, O. A. Levenecz'. - K.: Nacional'na akademiya vnutrishnix sprav, 2015.- 127s.
11. Rogachev V. A. Vzay'mosv'яз' kopy'ng-strategy'j sotrudny'kov pravooxranitel'nykh organov so sty'levymy' osobennostyamy' samoregulyatsiy' / V.A. Rogachev, Y'.N. Konopleva // Psykhology'ya y' pravo. - 2015. - #1. - S. 129–146.

УДК 159.923.32 : 17.022.1

## ПРОБЛЕМА ЦІННОСТЕЙ ЯК МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ КОНСТРУКТ СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО ЗНАННЯ

Г.В. Коваль

аспірант кафедри психології Запорізького національного університету

Gennadiy83zp@i.ua

**Коваль Г.В. Проблема цінностей як міждисциплінарний конструкт соціально-гуманітарного знання.** В статті формулюється та розглядається проблематика ціннісних утворень як міждисциплінарного конструкту соціально-гуманітарного знання. Обґрунтовується міждисциплінарний характер проблеми цінностей. Узагальнюються конкретно-наукові інтерпретації проблеми цінностей в межах філософського, культурологічного, соціологічного, соціально-психологічного та загально-психологічного підходів. Відмічається специфіка загально-психологічної інтерпретації проблеми цінностей. Яка полягає у віднесенні цінності до активаційних та регуляторних чинників активності. Та як результат – включення ціннісного утворення в мотиваційно-сміслову сферу особистості. Що досягається за рахунок функціонального аналізу ціннісного утворення. В той же час, таке включення актуалізує необхідність диференційного аналізу таких понять як цінність, благо, оцінка, смисл, мотив тощо. А також необхідність структурного аналізу. Адже в контексті розуміння цінності як предмету атрибуції існує необхідність досліджувати не важливість того або іншого блага, а механізм творення важливості.

**Ключові слова:** цінність, ціннісне утворення, атрибуція цінностей, проблема цінностей, оцінка, благо.

**Koval, H.V. The problem of value as an interdisciplinary construct in socio-humanitarian knowledge.** The problem of value formations as an interdisciplinary construct socio-humanitarian knowledge has been formulated and considered in the article. The interdisciplinary character of the problem of value has been substantiated. The concrete-scientific interpretations of the problem of values within the limits of philosophical, cultural, sociological, socio-psychological and general-psychological approach have been summarized. The specificity of the general-psychological interpretation of the problem of value has been noted. This specificity lies in tagged of the value as regulatory and activation factors of activity. As a result, the value is included in the motivational-meaning sphere of personality. That is attained through functional analysis of value formations. At the same time, such an inclusion is actualizes the need for a differential analysis of such notions as value, good, evaluation, meaning, motive etc. Also the context of understanding the value as a subject of attribution causes the need for structural analysis, because the practice to distinguish values in the social, personal and subject environments lead to study of not values as such, but the study of importance as the property of one or another good. At the same time, it seems probable that structural analysis in conjunction with a differential analysis will allow distinguishing not the importance of one or another good, but the mechanism of creation of importance.

**Keywords:** value, value formations, attribution of values, problem of values, evaluation, good.

**Постановка проблеми.** Актуальність аналізу обґрунтована виокремленням атрибуції цінностей як специфічного мотиваційного процесу допомоги, та ширше – просоціальної поведінки загалом, що обумовлює необхідність розгляду цінностей як предмету атрибуції. Передумовою чого має слугувати аналіз цінності як поняття в сучасній соціо-гуманітарній проблематиці. Адже цінність є поняттям фундаментальним у категоріальному апараті соціально-гуманітарного циклу наук й потребує певної узагальненої рефлексії задля унаочнення власне загально та соціально-психологічних аспектів інтерпретації проблеми цінностей як міждисциплінарного конструкту соціо-гуманітарного знання.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Поняття цінність, в тому чи іншому аспекті, входить в предметне поле культурології, економіки, етнології, релігієзнавства, філософії, педагогіки, психології, соціології, ряду міждисциплінарних областей знання, як то – некласичні (інтенціональні) логіки, семіологія, семантика, психолінгвістика, антропологія тощо. В межах практичної філософії як загальна теорія цінності розвивається аксіологія.

Дослідження ціннісної проблематики має сталу традицію. Так, на початку ХХ ст. вона розроблялась В. Виндельбандом, Г. Рікерттом, Н. Гартманом, Дж. Дьюї, М. Шелером, В. Дільтеєм, Р. Перрі, Т. Парсонсом. Надалі окремі аспекти висвітлено Е. Фроммом, А. Маслоу, Р. Меєм, К. Роджерсом, Г. Олпортом. Певне узагальнення загально та соціально-психологічна інтерпретація знаходить в доробках М. Рокича, Ш. Шварца та У. Бліскі. У межах радянської методології вивчення цінностей представлено у працях таких дослідників, як О. Асмолов, Р. Апресян, Л. Божович, Б. Братусь, Ф. Василюк, Г. Вижліцов, О. Дробницький А. Здравомислов, М. Каган, Д. Леонт'єв, О. Леонт'єв, Н. Лебедева, С. Розум, В. Столін, В. Тугарінов, В. Хотинець, О. Петровський, В. Ядов та широкого ряду інших вчених. У сучасній вітчизняній соціо-гуманітарній проблематиці цінності досліджувалися як в теоретичному аспекті, що реалізовано, зокрема, в доробках Г. Балла, В. Васютинського, О. Ручки, М. Слюсаревського, Ю. Шайгородського. Так й практичному та прикладному аспектах, які знайшли розкриття в працях І. Бондаревської, Ю. Версти, А. Котельник, О.В. Москаленко, А. Пашкіної, Ю. Романенко та ін..

У процесі становлення аксіології було сформульовано загальну проблематику та запропоновано різні варіанти її розв'язання, сукупність чого позиціонується як проблема цінності, що носить статус загально-філософської. Разом з тим, включення проблематики у вищеозначені дисципліни дозволяє її позиціонувати не як проблему загально філософську, а як міждисциплінарну. Де філософська розробка є, хоча почасти й доволі визначальним, але окремим напрямком. Таким чином, окремого розгляду та узагальнення потребує специфіка ціннісної проблематики у залежності від її конкретно-наукової інтерпретації. Що дозволить забезпечити певний порівняльний загал для розкриття психологічної складової проблеми цінностей як міждисциплінарного конструкту.

**Мета статті** полягає у висвітленні конкретно-наукової інтерпретації проблеми цінності як міждисциплінарного конструкту соціо-гуманітарного знання та виокремленні специфіки психологічного підходу задля поглиблення подальшого аналізу.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Проблема цінності заглиблена не лише у науково-проблематичний контекст, але також посідає чільне місце у широкому культурному контексті та релевантна таким проявам світогляду, як то міфологія, релігія, філософія тощо. Таким чином, загальнокультурні уявлення про цінність відводять їй достатнє місце як у структурі індивідуальної свідомості так і суспільної. Що, певним чином, й задає загальний контекст проблематики щодо конкретно-наукової її інтерпретації як проблеми співвідношення вказаних утворень. Проілюструвати означене можливо експлікацією з різних предметних областей.

Так, у розрізі філософського підходу проблематика унаочнюється в такому конструкті як проблема цінностей. Де основна опозиція розкривається через постановку питання щодо природи та онтологічного статусу ціннісного утворення. Побіжно можливо виділити ряд протилежних підходів у вирішенні вказаної проблеми, що узагальнено вичерпують та вміщують в собі найбільш вагомі позиції щодо трактування онтологічного статусу цінностей [1; 2]. Вказані підходи обумовлені двома опозиціями, які є традиційними для загально філософської проблематики. Так, перший водорозділ, що використовується й для розчленування інших проблематичних понять і явищ, зазвичай номінується як опозиція об'єкта та суб'єкта. А, у даному конкретному випадку – як опозиція суб'єктивного та об'єктивного підходів щодо положення цінностей у дійсній реальності. Далі розчленування конкретних можливих варіантів відбувається на основі суголосної, але трохи іншої

загальноприйнятій бінарній опозиції – матеріальне/ідеальне.

Отже, варіативність різнорідності природи та статусу ціннісного утворення розгортається на континуумі чотирьох можливих варіантів, які залежать від основних філософських підходів до визначення природи буття та джерела буття. Та можуть бути позначені як об'єктивно-матеріалістичний (Анісімов, Здравомислов, Перрі, Тугарінов, Ядов, та ін.), суб'єктивно-матеріалістичний (Дьюї, Маслоу, Олпорт, Сімонов та ін.), об'єктивно-ідеалістичний (Гартман, Шелер, Шпет, Франкл та ін.) та суб'єктивно-ідеалістичний (Юм, Берклі та ін.) підходи до інтерпретації природи ціннісних утворень.

Інший напрямок варіативності задає контекст означеної вище проблематики місця цінності в структурі індивідуальної та/або суспільної свідомості. Так, якщо абстрагуватися від онтологічного статусу самих цих утворень, то місце цінності може бути позначено в трьох можливих площинах. Або в свідомості індивідуальній, або в суспільній, або на їх межі, або специфічно розподілений по всім трьом площинам. Таким чином, сукупність можливих варіантів означених позицій щодо розуміння природи та онтологічного статусу цінностей задає певний контекст для їх інтерпретації в інших конкретно-наукових підходах.

Так, стосовно соціологічного підходу проблематика цінностей вкорінюється та отримує інтерпретацію через таку базову проблему даної дисципліни як проблема співвідношення суспільства та особистості [3, с.27]. Варто відмітити спорідненість соціологічного підходу з культурологічним. Де основна проблема увиразнюється через взаємозалежність людини та культурних надбань людства. Культурологічний підхід акцентує увагу на необхідності враховувати вплив на процес становлення цінностей соціокультурних змінних. Зазначаючи, що лише в конкретних соціальних, історичних та культурних умовах цінності не лише «використовуються», але по суті і створюються та підтримуються як змінні, що впливають на носіїв культури, так чи інакше трансформуючи або навпаки, цементуючи, усталені взаємовпливи суспільства та особистості, суспільства та культурно-історичного середовища [1, с.59].

Як відомо, перехід від загально аксіологічної проблематики статусу ціннісного утворення, як вона ставилася та вирішувалася Г. Лотце, Г. Рікерт, В. Віндельбандом, до введення в її контекст історичних змінних як чинників становлення ціннісної системи, був обумовлений роботами В. Дільтея [2, с.103]. Де зауважено, що підхід аксіології безпідставно абсолютизує систему цінностей як єдино можливу і апріорно дану. Аналіз же конкретно-історичного контексту дозволяє постулювати принцип аксіологічного плюралізму та, за допомогою застосування історичного методу, виявляти можливі ціннісні системи, які змінювали одна одну [2]. Отже, сукупність характеристик ціннісних систем слугує критерієм для їх класифікації за приналежністю до тієї чи іншої історичної(культурної) формації. В межах якої суспільство є живим носієм системи переконань, установок, та цінностей, що в сукупності виражають дух того чи іншого народу на конкретному етапі його історичного розвитку.

Культурологічний підхід концепції національно-культурних типів був прийнятий та певною мірою реалізований у працях О. Шпенглера, П. Сорокіна, А. Тойнбі. Позиціонування цінностей як приналежних суспільній свідомості набуло розвитку в працях класиків соціології. Зокрема, Е. Дюркгейма, Р. Мертона, Т. Парсонса, Д. Рісмена та ін.

Таким чином, абсолютизація погляду на цінність як соціально-культурний продукт нівелює роль особистості в продукуванні та свідомому внутрішньому прийнятті та зміні ціннісних утворень. Разом з тим, цінність як певний елемент, що забезпечує взаємозв'язок між суспільством, соціальним середовищем та культурними надбаннями, з одного боку, і індивідом або особистістю з іншого, задає в такий спосіб інше поле проблематики, що широко розроблене в соціально-психологічній дисципліні. Де поняття цінностей вводиться у поле процесуального конструкту соціалізація. Загалом, такий процес описується як привласнення ціннісного утворення.

Так, вже у працях Л. Виготського можливо знайти розуміння привласнення змінних, що формуються у соціальних відносинах між дорослим та дитиною в культурно-історичному контексті через поняття інтеріоризація або вросування. Опис процесу привласнення цінностей як досвіду культури і, тим самим, обумовлення мотивації та поведінки суспільним становленням особистості через дане поняття застосовує Б. Ананьев [4, с.249]. А. Петровським даний процес увиразнюється в понятті персоналізації як потреби бути особистістю [5, с.20]. В об'єм якого входять шляхи її реалізації: адаптація – привласнення соціальних цінностей та норм; індивідуалізація – ствердження цінностей «Я»; інтеграція – зняття протиріч між цінностями особистості та групи шляхом їх трансформації [5].



Д. Леонтьєв виокремлює процес інтеріоризації як поступу від цінностей соціальних груп до цінностей особистості, та процес соціалізації як привласнення цінностей соціальних спільнот та їх трансформації в особистісні цінності [6, с.19].

Поряд з «теоріями інтеріоризації» також можливо означити й «теорії ідентифікації» як своєрідне їх доповнення. Адже їх зміст зосереджено на розкритті взаємодії з цінностями як змінними, що приналежні вже не спільноті, а іншому індивіду. Де виникає необхідність розуміння процесу пізнання цінностей іншого шляхом вживання в його ситуацію, входження в систему його цінностей та мотивів [5, с.22; 7, с.401]. Визнання соціуму не єдиним носієм цінності також обумовлює протиставлення «теоріям соціалізації» «теорій індивідуалізації». Де, базуючись на принципі активності, цінність розуміється як змінна, що приналежна індивіду. Вироблення індивідуальної структури цінностей виступає як автономний, незалежний від навколишніх тисків процес. Як внутрішній ріст, саморозвиток та самореалізація [5; 7].

Таке розуміння ціннісних утворень забезпечує висвітлення власне психологічного аспекту інтерпретації проблеми цінностей в межах соціологічного та соціально-психологічного знання. Що, зокрема, відображено в працях К. Клакхона, М. Рокича, В. Ядова. Так, для М. Рокича цінності являють собою різновид переконання в тому, що певний спосіб поведінки або кінцева мета існування переважає над особистим або соціальним кутом зору, чим протилежний спосіб поведінки, або кінцева мета існування [8]. Суголосною є концепція диспозиційної регуляції соціальної поведінки В. Ядова. Де цінності, у вигляді ціннісних орієнтацій, позиціонуються як найвищий рівень диспозиційної структури [3, с.31-40].

Отже, суто специфічна проблематика цінності в психологічному розрізі її інтерпретації заглиблюється в дослідження, перш за все, мотиваційних аспектів активності, поведінки, діяльності. Поруч з такими конструктами, як мотив, смисл, потреба, схильність. Певною перехідною концепцією між соціально-психологічним й загально-психологічним підходами до інтерпретації проблеми цінностей, що увібрала в себе та інтегрувала попередній досвід та відображає утверджений на сьогодні в західній психології погляд на ціннісні утворення є теорія цінностей Ш. Шварца та С. Бліскі. Де виокремлено критерії формальної характеристики, які розподілені на п'ять визначень-ознак: 1) цінності – це певні поняття або вірування; 2) які мають відношення до бажаних кінцевих станів або поведінки; 3) перебільшують специфічні ситуації; 4) управляють вибором або оцінкою людей, поведінки, подій; 5) та впорядковані по відносній важливості. Окрім формальних критеріїв, цінності можливо визначити через значущі змісти стосовно їх пізнавально-емоційного розподілу по трьом типам універсальних людських потреб: біологічних потреб індивідів; потреб соціальної взаємодії; потреб, пов'язаних з виживанням та благополуччям соціальних груп [9, с.47]. Виходячи з сукупності цих критеріїв, подальше структурування цінностей відбувається через введення конструкту «мотиваційний тип». Мотиваційні типи обумовлюють направленість конкретних дій людини й більш широко – всю його життєдіяльність [9, с.45].

Натомість, психологічна проблематика цінностей в межах радянської та пострадянської психології розгортається в межах особистісного підходу та зосереджена на з'ясуванні вкладу цінностей у мотиваційні аспекти діяльності. В контексті активаційної функції відзначено низку інших понять, які, в тій чи іншій авторській концепції, відіграють ту ж саму роль в контексті активаційної функції, що й поняття ціннісних утворень. Так, можливо на цьому рівні виокремити додатково такі поняття як: потреби, інтереси, ідеали (С. Рубінштейн); матеріальний або ідеальний предмет потреби, мотив, образ світу (О. Леонтьєв); установка, соціальна установка, атитюд (В. Ядов, Д. Узнадзе); спрямованість особистості, цілі, диспозиції (Б. Ломов, Б. Ананьєв); привласнені соціальні потреби (В. Мясіщев); особистісний смисл, смислова система, смислове утворення (Д. Леонтьєв) тощо. Таким чином, очевидно, що зазначені ряди понять, в контексті активаційної функції цінностей у загальному особистісному підході, розкриваються через узагальнююче їх поняття не активаційної функції, а через поняття мотиваційні процеси, що відносить їх до теоретичних розбудов мотивації діяльності особистості як такої. В світлі включення в мотиваційний рівень прояву психічного, вказані поняття набувають звичного та зрозумілого змісту, посідаючи своє чільне місце при аналізі структури особистості.

Зокрема, проблематика ціннісно-активаційного підходу набуває узагальнення в доробках Д. Леонтьєва. Звертає на себе увагу поділ цінностей на три типи утворень, в якій виражена ціннісна система загалом. Так, цінності виражають себе, по-перше – як суспільні ідеали, що розуміється як

певні, вироблені суспільною свідомістю та присутні в ній узагальнені уявлення про досконалість в різних площинах суспільного життя. По-друге – як предметне втілення цих ідеалів в діях та витворах конкретних особистостей. По-третє – як мотиваційна структура особистості, що інакше розуміється як модель належного, що спонукає особистість до предметного втілення в своїй власній діяльності суспільних ціннісних ідеалів. При цьому автором зазначається, що в процесі свого розвитку ці форми переходять одна в одну, призводячи до безперервного саморозвитку ціннісної сфери загалом [6, с.22-24].

Цінності, які є приналежними третьому типу мотиваційної структури особистості, отримали більш поглиблену розробку. Так, Д. Леонт'єв концептуалізує ціннісно-мотиваційні процеси в контексті покладання окремої смислової реальності. В структурі функціонування якої цінності набувають пояснення. Так, в основу мотивації людини закладаються потреби, мотиви, ціннісні орієнтації, оскільки вони об'єднані однією й тією ж функцією – спонукати. Але вказані змінні мають відмінні структурні особливості, що вносить різницю й в механізм їх реалізації. Так, потреби та мотиви формуються у особистісній взаємодії з різного роду середовищами й є досягненням особистісного досвіду. В той час як цінності засвоюються як норми, в силу включення особистості в різного рівня соціальні утворення, від сім'ї до людства в цілому [7, с.223-232]. Тому цінності в структурі мотивації носять сталий характер мотиваційних утворень, що мотивують дії не лише конкретної ситуації, але й загального контексту життєдіяльності в цілому, як би підносяться над нею. Й тому являють собою доволі стабільні утворення [7].

Таким чином, цінності мисляться як найвагомші, стабільні, надбудовані над конкретикою контексту утворення. Що мають вплив на детермінацію поведінки в найбільш визначальних випадках та інтегрують внутрішній психічний світ з соціальною дійсністю, навколишньою реальністю та світом загалом. Таким чином, позиціонуються як виключно складна, вибудована за принципами ієрархії та багаторівневості, система, яка спричиняє як протікання мотивації так і її становлення. Забезпечує зв'язок між потребами та смислами, виконуючи таким чином регулюючу функцію активності.

Отже, зближення цінностей з поняттями потребо-мотиваційного комплексу в традиції особистісного підходу дозволяє окреслити їх функціональне призначення в площині забезпечення активності. Але в той же час, створює необхідність диференційного аналізу з іншими поняттями, до прикладу, такими як ціль, мета, мотив, смисл тощо. Тобто, розкриваючи функціональну складову, полишає поза увагою проблематику власне дефініції цінностей. Адже розподіл цінностей по трьох нетотожних середовищах, як то суспільство, предметний світ та особистість, створює проблематику виокремлення сутнісної складової цінності у її відповідності та відмінності самій собі в означених середовищах. Разом з тим, зближення ціннісної феноменології з смисловою, що в такий спосіб дозволяє пояснити цінність як певну значимість, важливість об'єкта, явища, відношення для суб'єкта у всіх без виключення середовищах, актуалізує стару проблему диференціації цінності та блага. Що в свій час була розроблена ще Г.Рікертотом та дозволила відокремити цінність від блага за рахунок введення процесу оцінки [2, с.106]. Тобто, наразі існує певна проблематичність аби досліджувати не важливість того або іншого блага, а механізм творення важливості. Адже спроба виокремити цінності в предметному та соціальному середовищах спонукає досліджувати не цінності як такі, а важливості того або іншого утворення(блага), що наділяються певною значимістю як смислом, в той час як причини важливості полишаються нерозкритими.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Спостерігається вкорінення поняття цінність, зокрема, та ціннісної проблематики загалом, на загальнонауковому та конкретно-проблематичному рівні буквально у всі царини соціально-гуманітарного спектру наук, що дозволяє обґрунтовано позиціонувати проблему цінностей як міждисциплінарний конструкт соціально-гуманітарного знання. Разом з тим, загально-психологічна інтерпретація даної проблеми проторговує її вирішення за рахунок, переважно, функціонального аналізу ціннісного утворення як складової мотиваційно-смислової сфери особистості, що обумовлює певну проблематичність, аби досліджувати не те або інше благо в певному ступені його узагальнення, а саме цінність, як утворення, що релевантне забезпеченню важливості блага, а не виступає самим благом. Бачиться вірогідним, що задля розв'язання означеної проблематичності постає необхідність поглиблення аналізу в бік як диференціації понять «цінність» та «благо», так й структурного аналізу ціннісного утворення. Адже можливо показати, що в межах структурного аналізу вибудовується й певна

класифікація цінностей, що впливає на підходи до її визначення та розуміння.

**Список використаних джерел**

1. Каган М. Философская теория ценности / М. Каган. – СПб.:Петрополис, 1997. – 204 с.
2. Радугин А. Проблема онтологического статуса ценностей в истории аксиологии / Радугин А., Перевозчикова Л. // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. – 2015. – №8 (205). – С. 102-110
3. Ядов В. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция / В. Ядов. – М.: ЦСПиМ, 2013. – 376 с.
4. Ананьев Б. Человек как предмет познания / Б. Ананьев. – СПб.:Питер, 2001. – 288с.
5. Петровский А. Проблема развития личности с позиции социальной психологии / А. Петровский // Вопросы психологии, 1984. – №4. – С. 15–29
6. Леонтьев Д. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д. Леонтьев // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 15–26
7. Леонтьев Д. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
8. Rokeach M. The nature of human values. / М. Rokeach. – New York:Free Press, 1973. – 438 p.
9. Шварц Ш. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей / Шварц Ш., Бутенко Т., Седова Д. и др. // Психология. ВШЭ, 2012. – Т. 9, №1. – С. 43–70

**References translated and transliterated**

1. Kagan M. Filosofskaya teoriya tsennosti [Philosophical theory of value] SPb.:Petropolis, 1997.– 204 s.
2. Radugin A., Perevozchikova L. Problema ontologicheskogo statusa tsennostey v istorii aksiologii [The problem of the ontological status of values in the history of axiology] Nauchnyie vedomosti BelGU. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo. – 2015. – #8 (205). – S. 102–110
3. Yadov V. Samoregulyatsiya i prognozirovaniye sotsialnogo povedeniya lichnosti: Dispozitsionnaya kontseptsiya [Self-regulation and prediction of social behavior of the individual: Dispositional concept] M.: TsSPiM, 2013. – 376 s.
4. Anan'ev B. Chelovek kak predmet poznaniya [Man as an object of knowledge] SPb.:Piter, 2001 – 288s.
5. Petrovskiy A. Problema razvitiya lichnosti s pozitsii sotsialnoy psihologii [The problem of personality development from the standpoint of social psychology] Voprosyi psihologii, 1984a. – #4. – S. 15–29
6. Leontev D. Tsennost kak mezhdistsiplinarnoe ponyatie: opyt mnogomernoy rekonstruktsii [Value as an interdisciplinary concept: the experience of multidimensional reconstruction] Voprosyi filosofii. – 1996. – #4. – S. 15-26
7. Leontev D. Psihologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoy realnosti [Psychology of meaning: nature, structure and dynamics of the semantic reality] M.: Smyisl, 2003. – 487 s.
8. Rokeach M. The nature of human values. – New York: Free Press, 1973. – 438p.
9. Shvartz S., Butenko T., Sedova D., Lipatova A. Utochnennaya teoriya bazovyih individualnyih tsennostey [Refined theory of basic individual values] Psihologiya. Zhurnal VShE, 2012. – T. 9, #1. – S. 43–70

УДК 159.923

**ПІДПРИЄМНИЦЬКА АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ: ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ**

**О.В. Креденцер**

кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник  
лабораторії організаційної та соціальної психології  
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
okred278@gmail.com

**Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій: вплив на рівень задоволеності працею.** В статті представлені результати дослідження щодо рівня розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій за складовими показниками та в цілому за інтегральним показником. Окрім того, визначено рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій за загальним показником та за її складовими (інтерес до праці, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємостунками з колегами, задоволеність взаємостунками з керівництвом, рівень домагань в професійній діяльності, надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність). Окрему увагу приділено аналізу взаємозв'язку між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею. Показано, що підприємницька активність персоналу освітніх організацій має недостатній рівень розвитку. Доведено, що підприємницька активність персоналу освітніх організацій тісно взаємопов'язана з рівнем їх задоволеності працею.

**Ключові слова:** внутрішньоорганізаційне підприємництво, підприємницька активність, задоволеність працею, освітні організації, персонал освітніх організацій.

**Kredentser, O.V. Educational organization staff's entrepreneurial activity: effects on work satisfaction.** The article presents the results of the study on the levels of development of educational organization staff's entrepreneurial activity by its components and general index. The author also analyzes the levels of educational organization staff's work satisfaction by its general index and components (interest to work, satisfaction with work achievements, satisfaction with the relations with the colleagues, satisfaction with the relations with the management, levels of work aspiration, work performance motivation and salary motivation balance, satisfaction with working conditions and professional responsibility). Particular attention is paid to the analysis of the relationship between the levels of educational organization staff's entrepreneurial activity and their level of work satisfaction. The educational organization staff's entrepreneurial activity has been found to be at low levels of development. It has been shown that the educational organization staff's entrepreneurial activity is closely related to their work satisfaction.

**Keywords:** intrapreneurship, entrepreneurial activity, work satisfaction, educational organizations, educational organization staff.

**Постановка проблеми.** Більше двох десятиліть Україна знаходиться в процесі соціальних, економічних та політичних трансформацій. Суспільство перехідного періоду здебільшого характеризується динамічністю, нестійкістю, нестабільністю, що може виражатися в зростанні певних протиріч між соціальними групами, незадоволеності потреб більшості суспільства, загостренні соціальної тривожності тощо, і, як наслідок, виникнення соціального напруження на індивідуальному та груповому рівнях. Підвищення соціальної напруженості спостерігається і в організаціях, зокрема, освітніх (Л.М. Карамушка, І.В. Заїка [7]).

Тому досить актуальною постає проблема пошуку психологічних чинників, що здатні знижувати соціальну напруженість в організації. Одними із таких чинників є, на наш погляд, підприємницька активність та задоволеність працею персоналу організацій, які, в свою чергу, тісно взаємопов'язані між собою. Виявляючи підприємницьку активність персонал освітніх організацій має можливість задовольнити ряд значущих потреб. Серед основних з них можна назвати потребу у самоактуалізації, потребу у реалізації підприємницьких та управлінських здібностей, потребу в участі в управлінні організацією та ін. (О.В. Креденцер [10], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [25], В.В. Томилов, А.А. Крупанин, Т.Д. Хакунов [22]). За таких умов вважаємо цілком логічним припущення про те, що підприємницька активність персоналу організацій тісно пов'язана з рівнем їх задоволеністю працею.

Слід зазначити, що присутність або відсутність задоволеності працею персоналу організацій пов'язано, насамперед, з певними поведінковими патернами (L.N. Jewell [4]), тому, враховуючи, що соціальна напруженість виявляється в індивідуальній та груповій поведінці (М.М. Слюсаревський [19]), можна говорити, що задоволеність працею певним чином корелює з рівнем соціальної напруженості та може «знижувати градус» (Л.М. Карамушка [6]) напруження в організації. Окрім того, задоволеність працею може розглядатися як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців, особливо в стресових ситуаціях (О.В. Лазорко [13]).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження проблеми соціальної напруженості останнім часом привернули увагу українських дослідників [2; 3; 6-8; 11; 17-20; 24]. Разом з тим, аналіз підприємницької активності персоналу організацій, як чинника їх задоволеності праці в умовах соціальної напруженості, на нашу думку, не знайшов достатнього відображення у вітчизняній психології.

Окрім аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги ряду вчених. Певні аспекти проблеми внутрішньоорганізаційного підприємництва, формування підприємницької активності та поведінки персоналу організацій були висвітлені в працях зарубіжних (І. Ансофф [1], А.А. Карпунін [9], Г. Пінчот, Е. Пінчот [27], В. П. Позняков [15], М. Ебнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер [25], Р.Д. Хізріч [26], та ін.).

Слід зазначити, що в Україні внутрішньоорганізаційне підприємництво розглядається здебільшого з позицій економічного підходу [5]. Що стосується психологічних аспектів внутрішньоорганізаційного підприємництва, зокрема, підприємницької активності персоналу організацій, то, наскільки нам відомо, цій проблемі у вітчизняній науці приділено належної уваги не було.

**Мета дослідження:** проаналізувати взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Для проведення дослідження були використані наступні методики: методика «Інтегральна

задоволеність працею» (А.В. Батаршева [23]), **основні характеристики підприємницької активності визначались за методикою «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [21] та «Шкали самооцінки інновативних якостей особистості (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) [14]**; Математична обробка даних здійснювались за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 22) (методи описової статистики, кореляційний аналіз).

Емпіричне дослідження було проведено в 2017 році в освітніх організаціях м. Києва та Київської обл. Вибірка дослідження склала 270 працівників освітніх організацій.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016-2018 рр.) під науковим керівництвом д.психол.н., професора Л.М. Карамушки.

Дослідження проводилось у три етапи. **На першому етапі** було досліджено *рівень розвитку складових підприємницької активності та загального інтегрального показника* у персоналу освітніх організацій за допомогою методик «Тест на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [21] та «Шкали самооцінки інновативних якостей особистості (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) [14].

Слід зазначити, що нами вже досліджувався також рівень розвитку підприємницької активності у персоналу освітніх організацій раніше (2014 рік). Детальний аналіз отриманих даних опубліковано в працях автора [10; 12; 16]. Порівняння отриманих даних 2014 р. та 2017 р. свідчать про те, що суттєвих змін у рівні розвитку підприємницької активності не відбулося. Лише за показниками «інноваційність» та «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)» відбулися певні зміни рівня їх розвитку. Так, наприклад, якщо в 2014 р. високий рівень інноваційності спостерігався у третини освітян (33.9%), то в 2017 р. цей рівень складає лише 15.5%. По показнику «потреба в досягненнях (подальшому розвитку)» певне «покращення» відбулося на середньому та низькому рівнях. А саме, збільшився рівень розвитку цього показника на середньому рівні (з 29.4% до 43.7%) та зменшився на низькому (з 70.3% до 55.9%). Інші показники отримали невеликий відсоток зростання. Визначення чинників, що спричинили ці зміни, може бути предметом подальших досліджень.

В узагальнюючому ж вигляді результати дослідження показують, що і з аналогією 2014 р., найбільший рівень розвитку демонструють показники «інноваційність» (15.5%) (хоча й відбулось певне зменшення) і «цілеспрямованість та рішучість» (38.1%).

Інші характеристики отримали зовсім невеликі показники високого рівня розвитку: потреба в досягненнях (подальшому розвитку) (0.4%), незалежність (8.5%), ризикованість (7.4%), творчість (5.8%). Отже, із отриманих даних можна побачити певну проблему щодо рівня розвитку цих «ключових» характеристик підприємницької активності, а, відповідно, можливе ускладнення в розвитку внутрішнього підприємництва в освітніх організаціях.

В попередніх публікаціях [12] ми також звертаємось до досвіду аналізу подібних даних, отриманих у 2012 р. Підсумовуючи, можемо говорити, що загальна «проблемна картина» майже не змінилась [16].

Що стосується *інтегрального показника підприємницької активності* в цілому, то результати дослідження показали, що у третини (31.5%) працівників освітніх організацій підприємницька активність розвинута на низькому рівні. На середньому рівні розвитку підприємницька активність спостерігається у 39.9% опитаних. І лише у 28.8% опитаних освітян підприємницька активність має високий рівень розвитку. Тобто, можна зробити висновок, що значна частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності.

**На другому етапі** за допомогою методики «Інтегральна задоволеність працею» (А.В. Батаршева [23]) було проаналізовано *рівень задоволеності працею за загальним показником та за її складовими* (інтерес до праці, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаємостосунками з колегами, задоволеність взаємостосунками з керівництвом, рівень домагань в професійній діяльності, надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність).

Насамперед проаналізуємо результати дослідження щодо *рівня задоволеності працею персоналом освітніх організацій за загальним показником та за її складовими* (табл. 1).

**Рівень задоволеності працею персоналом освітніх організацій**

Складові задоволеності працею	Рівні задоволеності працею		
	Високий	Середній	Низький
Інтерес до праці	10.6	86.7	2.7
Задоволеність досягненнями в роботі	91.7	4.5	3.8
Задоволеність взаємостосунками з колегами	75.8	22.0	2.3
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	43.8	44.6	11.5
Рівень домагань в професійній діяльності	24.2	39.8	36.0
Надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку	36.2	43.0	20.8
Задоволеність умовами праці	71.3	21.1	7.5
Професійна відповідальність	12.1	55.5	32.5
Загальна задоволеність працею	28.6	67.6	3.9

Отримані дані показали, що найвищий показник задоволеності працею виявлено за складовою «задоволеність досягненнями в роботі». Так, майже всі працівники досліджених освітніх організацій (91.7%) задоволені своїми досягненнями в роботі. З одного боку, це достатньо позитивна тенденція, адже цей показник значно впливає на загальну задоволеність працею, а з другого боку, такі результати можуть свідчити про те що освітяни не прагнуть до виконання більш складних професійних завдань та не ставлять перед собою інноваційні професійні цілі.

Достатньо високі показники також отримали такі складові задоволеності працею, як «задоволеність взаємостосунками з колегами» та «задоволеність умовами праці»: 75.8% та 71.3% опитаних респондентів мають високий рівень цих складових. Дійсно, в більшості освітніх організацій в м. Києві та Київській області створені належні умови праці, які, звісно, здебільшого задовольняють педагогів. Окрім того, можна говорити про те, що в педагогічних колективах утворилися хороші взаємостосунки, мінімізовані конфлікти, існує сприятливий клімат тощо.

Найбільш «проблемними» виявились наступні складові задоволеності працею. По-перше, за показником «інтерес до праці» високий рівень виявлений лише у 10.6%, в той час, як основна кількість респондентів (86.7%) мають середній рівень задоволеності за цією складовою. Тобто, переважна більшість освітян виявляють зацікавленість до своєї роботи на середньому рівні.

По-друге, високий рівень задоволеності взаємостосунками з керівництвом спостерігається у 43.8% опитаних освітян, 11.5% - показали низький рівень задоволеності за цим компонентом. Отже, на наш погляд, можна стверджувати, що майже у половини працівників освітніх організацій існує певне напруження в стосунках з їх керівниками.

По-третє, за показником «надання переваги роботі, що виконується, високому заробітку», високий рівень знайдений у 36.2%, а низький – у 20.8%. Це свідчить, на нашу думку, про те, що педагоги мають не тільки матеріальні мотиви праці, а й «змістовні». Проте це може бути пов'язано й з соціально-економічними чинниками, в зв'язку з ймовірним усвідомленням певного «знецінення» педагогічної діяльності в нашій країні.

І, нарешті, найбільшої уваги, на наш погляд, потребують результати дослідження за показниками «професійна відповідальність» та «рівень домагань в професійній діяльності». Так, високий рівень професійної відповідальності спостерігається лише у 12.1% опитаних освітян, а низький – майже у третини опитаних (32.5%). На наш погляд, такий результат можна пояснити, насамперед, несприятливими соціальними, економічними й психологічними умовами розвитку особистості, що склалися в нашій країні, в тому числі і соціальним напруженням, пов'язаним з перманентними освітніми реформами, та усталеним в суспільстві стереотипом, що «від вчителя в таких умовах нічого не залежить».

Щодо «рівня домагань в професії», то тут високий рівень виявлено у 24.2%, а низький – у 36% працівників освітніх організацій. Такий результат може слугувати підтвердженням нашого припущення щодо небажання виконувати більш складні професійні завдання та ставити перед собою інноваційні професійні цілі.

Що стосується загального показника задоволеності працею, то отримані дані демонструють

нам те, що високий рівень задоволеності спостерігається у 28.6%, середній – у 67.6%, а низький у 3.9% опитаних респондентів. Тобто, в цілому можна говорити про недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій. Отже, це питання потребує, на наш погляд, окремої уваги дослідників та практиків в сфері організаційної психології.

**На третьому етапі** був досліджений власне взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею.

Як свідчать отримані дані (табл. 2), існує позитивний статистично значущий зв'язок між показником підприємницької активності та рівнем задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

Таблиця 2

**Взаємозв'язок між рівнем розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій та рівнем задоволеності працею**

Складові задоволеності працею	Підприємницька активність
Інтерес до праці	0.130
Задоволеність досягненнями в роботі	<b>0.143*</b>
Задоволеність взаємостосунками з колегами	<b>0.199**</b>
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	<b>0.217**</b>
Рівень домагань в професійній діяльності	0.125
Надання переваги виконанню роботи ніж високому заробітку	0.042
Задоволеність умовами праці	0.095
Професійна відповідальність	<b>0.136*</b>
Загальна задоволеність працею	<b>0.310***</b>

\* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*\*\* $p < 0.001$

Зокрема, виявлено позитивний зв'язок між підприємницькою активністю та таким показником задоволеності працею, як «задоволеність досягненнями в роботі» ( $r=0.143$ ;  $p<0.05$ ). Тобто, можна говорити, на наш погляд, про те, що, виявляючи підприємницьку активність персоналу освітніх організацій, має більш широкий «спектр» результатів своєї роботи, окрім того, ці результати можуть бути значно помітнішими, а отже, і рівень задоволеності цими результатами буде збільшуватися.

Аналізуючи отримані дані, спостерігаємо також досить міцний позитивний зв'язок між показником підприємницької активності та «задоволеністю взаємостосунками з колегами» ( $r=0.199$ ;  $p<0.01$ ) та «задоволеністю взаємостосунками з керівництвом» ( $r=0.217$ ;  $p<0.01$ ). Іншими словами: чим вище рівень підприємницької активності, тим вище рівень задоволеності взаємостосунками з колегами та з керівництвом. На наш погляд, цей факт слугує досить міцним доказом того, що система внутрішньоорганізаційного підприємництва, яка детермінує вияв підприємницької активності персоналу, виконує ряд важливих психологічних функцій: зближення управлінського та виконавчого персоналу, сприяння розвитку командної роботи в організації, зміцнення організаційної культури тощо.

Далі, результати дослідження показали наявність позитивного статистично значущого зв'язку між показником підприємницької активності та показником «професійна відповідальність» ( $r=0.136$ ;  $p<0.05$ ). І, хоча, встановлений зв'язок не є дуже міцним, виявлена закономірність дозволяє нам стверджувати, що зі збільшенням рівня розвитку підприємницької активності, збільшується рівень професійної відповідальності. Ми переконані, що це є цілком логічним, адже, працівник, маючи «власні» напрямки роботи, що створені за його ініціативою та здійснюються завдяки його активності, несе значно більше відповідальності. Також слід нагадати, що показник «професійна відповідальність» має в цілому по виборці дуже низький рівень розвитку. Тому, безсумнівно, високий рівень розвитку підприємницької активності є ймовірним ресурсом підвищення професійної відповідальності персоналу освітніх організацій.

І, нарешті, отримані дані свідчать про наявність досить потужного позитивного зв'язку між підприємницькою активністю персоналу освітніх організацій та загальним показником задоволеності їх працею ( $r=0.310$ ;  $p<0.001$ ). Таким чином, ми підтвердили нашу гіпотезу про те, що система

внутрішньоорганізаційного підприємництва та високий рівень підприємницької активності персоналу організацій підвищує їх задоволеність працею.

#### **Висновки та перспективи подальших досліджень.**

1. Результати емпіричного дослідження показали, що більша частина працівників освітніх організацій мають недостатній рівень розвитку підприємницької активності в цілому та окремих її характеристик.

2. Дослідження показало наявність певних проблемних місць в структурі задоволеності працею персоналу освітніх організацій та недостатній рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій.

3. Кореляційний аналіз даних показав, що зі збільшенням рівня розвитку підприємницької активності зростає «задоволеність досягненнями в роботі», «задоволеність взаємостосунками з колегами», «задоволеність взаємостосунками з керівництвом», «професійна відповідальність» та загальний показник задоволеності працею.

4. *Перспективи подальших досліджень* ми вбачаємо в розробці психологічних технологій щодо підвищення задоволеності працею працівників освітніх організацій з урахуванням виявлених закономірностей.

#### **Список використаних джерел**

1. Ансофф И. Стратегическое управление [Електронний ресурс] / Ансофф И. / – Режим доступу : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
2. Бондаренко А.Ф. Социально-психологическая напряжённость на предприятии: к проблеме измерения [Текст] / А.Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – № 3. – 1993. – С. 103–110.
3. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудова відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/natural/vkhn/Soc\\_dos/2009\\_844/articles/Chernjavska.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vkhn/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavska.pdf)
4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. [Учебник для вузов] / Линда Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
5. Иванова О.В. Механизм развития предприятия на промышленном предприятии : автореферат на дис... кандидата экономических наук : 08.06.01 / О.В. Иванова. – Донецьк, 2004. – 24 с.
6. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. - С.3-11.
7. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – № 2–3 (5–6). – 2016. – С. 80–89.
8. Карамушка Л.М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, В.І. Лагодзінська // Організаційна психологія, Економічна психологія. – Науковий журнал [За наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки] – Київ : Логос, 2016. - № 4 (7). – С. 14-22.
9. Карпунин А.А. Формирование предпринимательского стиля поведения некоммерческих организаций: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Карпунин Андрей Александрович. – СПб., 2005. – 164 с.
10. Креденцер О.В. Поняття «внутрішньоорганізаційне підприємство»: теоретичний аналіз проблеми / О.В.Креденцер // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [За наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки] – Київ: Логос, – 2015. – № 3. – С. 66-72
11. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. -К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. - Т. 1. - Вип. 45. -С. 48-55.
12. Креденцер О.В. Дослідження особливостей розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. – Т. 1. – Вип. 42. – С. 114-122.
13. Лазорко О.В. Задоволеність працею як особистісний ресурс професійної безпеки фахівців стресогенних професій / О.В. Лазорко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. – Вип. 2. - Том 1.- 2015. – С. 41-47.
14. Лебедева Н.М. Ценности культуры и развитие общества. Монография / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко / . М.: Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2007. – 189 с.
15. Позняков В.П. Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей / В.П. Позняков/. – М. : Изд-во "Институт психологии РАН", 2001. – 240 с.
16. Психологічні засади організаційного розвитку: Монографія. / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К., 2013. – 288 с.



17. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О.Васютинський]. – К.: Вид-во "ДОК-К", 1997.
18. Рукавишников В.О. Соціальна напруженість: діагноз и прогноз / В.О. Рукавишников, В.Н. Иванов, В.Б. Козлов и др. // Социол. исслед. – 1992. – №3. – С. 3–23.
19. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5(8). – С. 24–34.
20. Терещенко К.В. Роль толерантності персоналу у формуванні організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук, праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. Д. Максименка, Л.М. Карамушки. -К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. –С. 71-77.
21. Технології роботи організаційних психологів: [Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / За наук. ред. Л.М. Карамушки – К.: ІНКОС, 2005. – 366 с.
22. Томилов В.В. Маркетинг и интрапренерство в системе предпринимательства: Учеб. пособие / В.В. Томилов, А.А. Крупанин, Т.Д. Хакунов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1998. – 130 с.
23. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – 2-е изд., доп. – М. : Психотерапия, 2009. – С. 467-470. (544 с.)
24. Фротер О.С. Обливість прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О.С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
25. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство: [Пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология; т. 6. – Х.: изд-во «Гуманитарный Центр», 2010. – 284 с.
26. Hisrich R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship. / R.D.Hisrich // American Psychologist. – №45. – 1990. – С. 209-222.
27. Pinchot G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot/. – 1978. [Електронний ресурс]: доступ через інтернет <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

#### References transliterated

1. Ansoff Y. Strategychesкое upravlenye [Elektronnyj resurs] / Ansoff Y. / – Rezhym dostupu : <http://vuzlib.net/beta3/html/1/5182/>
2. Bondarenko A.F. Socyal'no-psyhologicheskaja naprjazhennost' na predprijatyy: k probleme yzmerenija [Tekst] / A.F. Bondarenko // Psyhologicheskij zhurnal. – № 3. – 1993. – S. 103–110.
3. Vakulenko S.M. Social'na napruzhenist' na pidprijemstvah: rezul'taty aprobacii' tipovoi' metodyky ekspertyzy stanu social'no-trudovyh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Chernjavs'ka, T.V. Jakovenko / [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/natural/vkhnu/Soc\\_dos/2009\\_844/articles/Chernjavska.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles/Chernjavska.pdf)
4. Džuall L. Yndustrial'no-organyzacyonnaja psyhologija. [Uchebnyk dlja vuzov] / Lynda Džuall. – SPb. : Pyter, 2001. – 720 s.
5. Ivanova O.V. Mehanizm rozvytku pidprijemnyctva na promyslovomu pidprijemstvi : avtoreferat na dys... kandydata ekonomichnyh nauk : 08.06.01 / O.V. Ivanova. – Donec'k, 2004. – 24 s.
6. Karamushka L.M. Social'na napruzhenist' v organizacii': sutnist', pidhody do vyvchennja, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk. prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.: Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. - S. 3-11.
7. Karamushka L.M. Social'na frustrovanist' osvitn'ogo personalu: zv'jazok iz typamy organizacijnoi' kul'tury zagal'noosvitnih navchal'nyh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zai'ka // Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. – № 2–3 (5–6). – 2016. – S. 80–89.
8. Karamushka L.M. Osnovni metody dlja doslidzhennja social'noi' napruzhenosti v organizacii' / L.M. Karamushka, K.V. Tereshhenko, O.V. Kredencer, V.M. Ivkin, O.S. Koval'chuk, V.I. Lagodzins'ka // Organizacijna psyhologija, Ekonomichna psyhologija. – Naukovyj zhurnal [Za nauk. redag. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky] – Kyi'v : Logos, 2016. - № 4 (7). – S. 14-22.
9. Karpunyn A.A. Formyrovanye predprijymatel'skogo stylja povedenija nekommercheskyh organyzacij: dys. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 / Karpunyn Andrej Aleksandrovych. – SPb., 2005. – 164 s.
10. Kredencer O.V. Ponjattja «vnutrishn'oorganizacijne pidprijemnyctvo»: teoretynnyj analiz problemy / O.V.Kredencer // Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. – Naukovyj zhurnal [Za nauk. redag. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky] – Kyi'v: Logos, – 2015. – № 3. – С. 66-72
11. Kredencer O.V. Teoretynnyj analiz ponjattja «social'na napruzhenist'»: mizhdyscyplinarnyj pidhid / O.V. Kredencer, V.I. Lagodzins'ka, O.S. Koval'chuk // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk, prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny / za red. D. Maksymenka, L.M. Karamushky. -K. : Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny, 2016. - Т. 1. - Vyp. 45. -S. 48-55.
12. Kredencer O.V. Doslidzhennja osoblyvostej rozvytku pidprijemnyctva'koi' aktyvnosti personalu osvitnih organizacij / O.V. Kredencer // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk, prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny, 2015. – Т. 1. – Vyp. 42. – С. 114-122.
13. Lazorko O.V. Zadovolennist' praceju jak osobystisnyj resurs profesijnoi' bezpeky fahivciv stresogenykh profesij / O.V. Lazorko // Naukovyj visnyk Hersons'kogo derzhavnogo universytetu. Serija Psyhologichni nauky. – Vyp. 2. - Tom 1.- 2015. – S. 41-47.
14. Lebedeva N.M. Cennosty kul'tury y razvytye obshhestva. Monografija / N.M. Lebedeva, A.N. Tatarko / . M.: Yzdatel'skij dom GU-VShЭ, 2007. – 189 s.

15. Poznjakov V.P. Psychologycheskye otnoshenija y delovaja aktyvnost' rossyjskych predprynimatelej / V.P. Poznjakov/. – М. : Yzd-vo "Ynstytut psyhologyy RAN", 2001. – 240 s.
16. Psychologichni zasady organizacijnogo rozvytku: Monografija. / Za nauk. red. L.M. Karamushky. – K., 2013. – 288 s.
17. Psyhologija masovoi' politychnoi' svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasjutyn's'kyj]. – K. : Vyd-vo "DOK-K", 1997.
18. Rukavyshnykov V.O. Socyal'naja naprjazhennost': dyagnoz y prognoz / V.O. Rukavyshnykov, V.N. Yvanov, V.B. Kozlov y dr. // Socyol. yssled. – 1992. – №3. – S. 3–23.
19. Sljusarevs'kyj M. Social'na napruzhenist': teoretychna model' neobhidnyh i dostatnih pokaznykiv / M. Sljusarevs'kyj // Naukovi studii' iz social'noi' ta politychnoi' psyhologii'. – 2002. – № 5(8). – S. 24–34.
20. Tereshhenko K.V. Rol' tolerantnosti personalu u formuvanni organizacijnoi' kul'tury zakladiv osvity v umovah social'noi' napruzhenosti / K.V. Tereshhenko // Aktual'ni problemy psyhologii': Organizacijna psyhologija. Ekonomichna psyhologija. Social'na psyhologija : zb. nauk, prac' Instytutu psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny / za red. D. Maksymenka, L.M. Karamushky. -K. : Instytut psyhologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukraïny, 2016. - T.1. - V. 5. -S. 71-77.
21. Tehnologii' roboty organizacijnyh psyhologiv: [Navch. posib. dlja studentiv vyssh. navch. zakl. ta sluhachiv in-tiv pisljadypnom. osvity] / Za nauk. red. L.M. Karamushky – K.: INKOS, 2005. – 366 s.
22. Tomylov V.V. Marketyng y yntrepreneurstvo v systeme predprynimatel'stva: Ucheb. posobyje / V.V. Tomylov, A.A. Krupanyn, T.D. Hakunov. – SPb.: Yzd-vo SPbGUЭF, 1998. – 130 s.
23. Fetyskyn N.P. Socyal'no-psyhologycheskaja dyagnostyka razvytyja lychnosti y mal'nyh grupp / N.P. Fetyskyn, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – 2-e yzd., dop. – М. : Psyhoterapyja, 2009. – С. 467-470. (544 s.)
24. Froter O.S. Ooblyvosti pojavu social'noi' napruzhenosti v dijal'nosti agrarnykh pidpryjemstv / O.S. Froter // Agrosvit. – 2013. – № 20. – S. 62–66.
25. Эбнер М. Предпринимательская ориентация в организации. Внутреннее предпринимательство: [Пер. с нем.] / М. Эбнер, Г. Франк, К. Корунка, М. Люгер // Психология труда и организационная психология; т. 6. – Н.: yzd-vo «Gumanytarnyj Centr», 2010. – 284 s.
26. Hisrich R.D. Entrepreneurship / Intrapreneurship. / R.D. Hisrich // American Psychologist. – № 45. – 1990. – S. 209-222.
27. Pinchot G. Intra-Corporate Entrepreneurship / G. Pinchot, E. Pinchot/. – 1978. [Elektronnyj resurs]: dostup cherez internet <http://www.intrapreneur.com/MainPages/History/IntraCorp.html>.

УДК 159.923.2

## ОБРАЗ ФИЗИЧНОГО Я ТА САМОСТАВЛЕННЯ ЯК РЕГУЛЯТИВНІ ЧИННИКИ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

**І.М. Левицька**

аспірант кафедри практичної психології

Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка

[dr.levytska@gmail.com](mailto:dr.levytska@gmail.com)

**Левицька І.М. Образ фізичного Я та самоставлення як регулятивні чинники поведінки особистості.** У статті здійснено аналіз особливостей образу фізичного Я як структурного компоненту Я-концепції особистості, складного комплексу єдності сприйняття, установок, оцінок й уявлень, пов'язаних з тілесним досвідом і функціями тіла. Відзначено, що саме досвід переживання власного тіла є першим кроком на шляху здобуття своєї ідентичності та формування Я-концепції. Образ фізичного Я вагомо впливає на самоставлення особистості, позаяк сформовані уявлення не сприймаються людиною нейтрально, а завжди пробуджують ті чи інші почуття й оцінки, інтенсивність яких може варіювати в залежності від соціального контексту та від самого когнітивного змісту. Регулятивна роль образу фізичного Я і самоставлення виражається в самопрезентації особистості (поведінкова складова Я-концепції), яка проявляється в певному патерні поведінки, направленому на те, щоб створити сприятливе або ж відповідне певним ідеалам враження.

**Ключові слова:** Я-концепція, самосвідомість, образ фізичного Я, самоставлення, самопрезентація, регулятивні чинники, поведінка особистості.

**Levytska, I.M. The image of physical Oneself and self-attitude as regulate factors of a person's behavior.** In the article the particularities of image of physical Oneself as a structural component of a person's Oneself-conception, the complicated complex of a unity of sense, institutes, appreciation and ideas, which are connected with body experience and functions have been analyzed. It has been noted, that just an experience of anxiety of your own body is the first step on the way of getting to your own identity and Oneself- conception's forming. The image of the physical Oneself influences a person's self-attitude. After the recognition of your own appearance, the problem of its appreciation comes up, because the image of physical Oneself isn't sensed by a person as neutral, and always forms some feelings and evaluations, the strength of which can be distinguish according to the social and own cognitive contents. The positive appreciation of one's appearance in a person's consciousness and by their environment can significantly influence on a person's Oneself-conception in common and, visa versa, negative appreciation can further enough decrease the common self-appreciation. This attitude to the image of physical Oneself is introduced in research as a phenomena of self-attitude (affective component of Oneself-conception), general feeling of «for» and «against» my own, whole and universal formation, which expresses the degree of a person's positive attitude to their self-image. The regulative role of physical Oneself and self-attitude is expressed in self-presentation (behavior component of Oneself-conception), which is displayed in definite behavior with the aim of making a good impression or impression according to other peoples' ideals. The appearance's self-presentation shows the body value as a whole and existing in the society socio-culture

etalons. The perspective and importance of further researches the authors see in the investigation particularities and significance of cognitive (Oneself image) and affective (self-attitude) structures of Oneself-conception in early youth's period and their behavior displaying, exactly this age period is the most sensible to the problem of body appreciation.

**Keywords:** Oneself-conception, self-awareness, image of the physical Oneself, self-attitude, self-presentation, regulate factors, person's behavior.

**Постановка проблеми.** Протягом останніх десятиріч відзначається постійне зростання попиту послуг, що відповідають потребі формування гарного і здорового тіла: спортивні зали, фітнес-клуби, салони краси, вибір органічних та екологічних продуктів, пластична хірургія тощо. Дана тенденція зумовлена соціальними поглядами на людину та її місце у суспільстві з позиції зростаючих вимог до її самопрезентації.

Актуальність даного дослідження зумовлена тим, що при зростаючому впливі соціуму на фізичне Я, відсутня теоретична розробленість структурних компонентів (когнітивного, афективного, поведінкових) фізичного Я не дозволяє досліджувати повний спектр механізмів їх взаємозв'язку, що призводить до недооцінювання ролі фізичного Я в рамках Я-концепції особистості. Дана тема сьогодні набуває особливої значущості не тільки для наукової психології, але і для конкретної людини та суспільства в цілому.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема самосвідомості і Я-концепції як результату цього процесу розроблялася багатьма дослідниками (Б. Ананьев, Р. Бернс [1], Л. Божович, У. Джемс [2], І. Кон [3], М.Кун, В. Мерлін, С. Пантілеев, К. Роджерс, С. Рубінштейн, В. Столін [9], І. Чеснокова [12], Е. Еріксон та ін.). Конкретні дослідження образу фізичного Я у пострадянській та вітчизняній психології представлені в даний час різними напрямками, в яких виявлені вікові, статеві та соціальні чинники самосприйняття тіла (О. Гусева, О. Кікенежді, М. Колоскова, В. Куніцина, О. Мотовилін, І. Слободянюк, Р. Моляко [6], О. Черкашина [11], В. Цуркіна та ін.); проаналізовані клінічні аспекти порушення образу фізичного Я (А. Дорожевець, О. Соколова [8] та ін.); виявлені психофізіологічні характеристики схеми тіла (А. Налчаджян [7], Т. Нечитайло та ін.).

У зарубіжній психології образ фізичного Я досліджувався через вивчення його меж (S. Fisher, 1970); зовнішності (S. Cleveland, 1970); залежності особливостей самоставлення до тіла від стану свідомості, віку, культурних стереотипів, коефіцієнта розумового розвитку, самооцінки (F. Schontz, 2012 [13]; R. Schwarzer, 2013); тіла як носія певного символічного значення (Т. Szasz, 2006).

Аналіз основних підходів у дослідженнях свідчить про відсутню термінологічну і концептуальну єдність щодо даного феномену. Проте, зазначимо, що всі дослідники даної проблеми єдині у думці, що ставлення до свого тіла, його розмірів, форми, привабливості є істотним компонентом складної структури Я-концепції, котре здійснює величезний вплив на самоповагу і самореалізацію особистості в усіх сферах життя – від публічної до інтимної (Р. Бернс [1], І. Кон [3], Р. Моляко [6], А. Налчаджян [7], О. Тхостов [10], А. Черкашина [11], І. Чеснокова [12] та ін.).

**Мета статті** – наукова рефлексія структурних компонентів Я-концепції та теоретичний аналіз регулятивної ролі образу фізичного Я і самоставлення у самопрезентації особистості.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Сучасна наука характеризується прагненням до розуміння людського організму як цілісної системи. Розглядати особистість як ціле, означає розглядати її з погляду єдності всіх частин (тілесного, душевного, духовного, соціального), єдиного гештальту, інтегрованого функціонування різних аспектів цілого в часі та просторі. З цього погляду, вважати, що один аспект особистості є винятковою причиною виникнення проблеми – означає штучно розділяти те, що насправді є функціональною єдністю. Зрозуміти людину, її особистісне становлення можливо лише шляхом цілісного осмислення її мотиваційної, інтелектуальної, вольової, моральної та інших сфер життєдіяльності в їх органічній єдності, з урахуванням біологічних можливостей і соціокультурних умов середовища.

Не можна говорити про людину, як про цілісний психічний феномен, не враховуючи її головну психологічну особливість, особливу суб'єктивну реальність, що позначається цілою плеядою концептів – самосвідомість, Я, Самість, Self, уявлення про себе, Я-концепція [1; 2; 3; 8 та ін.]. У нашому дослідженні ми розуміємо Я-концепцію як феномен, що відзеркалює той рівень розвитку знань суб'єкта про себе, на якому він функціонує як сформована, ієрархічно організована, відносно

стійка система. Це стале і водночас змінне психічне явище, виникнення якого відбувається під час взаємодії особистості з соціумом у процесі психічного розвитку. Спочатку Я-концепція залежить, безперечно, від зовнішніх чинників, проте згодом вона самостійно впливає на життя особистості й значною мірою визначає життєвий шлях людини – від раннього дитинства до періоду старості.

Відповідно до трьохкомпонентної структури соціальної установки, в Я-концепції виділяються три складові:

- *когнітивний компонент чи "образ Я"*. До змісту цього компонента належать уявлення індивіда про себе самого;

- *емоційно-оцінний компонент*. Основною складовою виступає самооцінка як афективна оцінка уявлень особистості про себе саму. Самооцінка породжує такі підструктурні складові, як самоставлення (тобто позитивне чи негативне ставлення індивіда до себе самого); самоповага чи самозневага, почуття власної цінності чи комплекс неповноцінності тощо;

- *поведінковий компонент*, тобто потенційна поведінкова реакція, що виникає у результаті неперервної взаємодії перших двох компонентів - "образу Я" та емоційно-оцінного компоненту [1].

Образ Фізичного Я є одним з образів Я, включених в *когнітивну складову Я-концепції* особистості. Ці уявлення про свою соматичну організацію можуть бути як обґрунтованими, так і необґрунтованими. З цього приводу слушною є думка Л. Куликова (1997), який зазначає, що доцільно вести мову про сукупність уявлень, котрі певною мірою є фрагментарними та різною мірою узгоджені між собою [4]. Досвід переживання власного тіла багато вчених вважають першим кроком на шляху до набуття своєї ідентичності та формування Я-концепції [1; 2; 10]. Будучи явищем суто психологічним, образ фізичного Я, проте, включає в себе також наше уявлення про себе у фізіологічному і соціальному плані. Ступінь і адекватність усвідомлення соматичної конституції є однією з важливих внутрішніх умов, яка, хоч і опосередкована, але бере активну участь у формуванні особистості людини.

Уявлення людини про себе завжди супроводжуються тим чи іншим самоставленням, самооцінкою своїх особливостей та проявів або загальною оцінкою свого Я, як певної узагальненої цілісності (Л. Божович, Р. Бернс [1], Т. Шибутані та ін.). Як зазначає А. Черкашина, образ фізичного Я не сприймається людиною нейтрально, а завжди пробуджує ті чи інші почуття і оцінки, інтенсивність яких може варіювати в залежності від соціального контексту і від самого когнітивного змісту [11]. Позитивна оцінка свого зовнішнього вигляду в свідомості людини, а також в судженнях оточуючих може істотно вплинути на позитивність її Я-концепції в цілому і, навпаки, негативна оцінка веде за собою істотне зниження загальної самооцінки. Даний феномен вченими традиційно називається самооцінкою або *афективною складовою Я-концепції*.

Принагідно слід зауважити, що при позначенні емоційно-оцінного аспекту Я-концепції, теж має місце значна термінологічна невизначеність. У наукових студіях вживаються такі дефініції як: самооцінка, самоповага, самоприйняття, емоційно-ціннісне ставлення до себе та самоставлення. В англомовній літературі використовуються такі терміни як self-attitude (самоставлення), self-esteem (самоповага, узагальнена самооцінка), self-feeling (самопочуття), self-love (любов до себе), self-respect (самоповага), self-acceptance (самоприйняття), self-attitude (установка на себе), self-evaluation (декларована, публічна самооцінка) і т.п. [13]. За даною термінологічною аморфністю існують порівняно невеликі відмінності в спробах теоретичного осмислення феномену "самоставлення", що складає ядро внутрішнього світу особистості. Все, що відбувається навколо, особистість сприймає тією чи іншою мірою суб'єктивно. Інакше і не може бути, оскільки особистість є одночасно і суб'єктом відображення, і суб'єктом активності дії та діяльності (Б.Ф. Ломов). Ми підтримуємо погляд на самоставлення як систему емоційно-ціннісних установок щодо власного "Я", важливого чинника задоволення потреб.

На думку І.С. Кона, індивід оцінює себе двома способами [3]: шляхом зіставлення рівня своїх домагань з об'єктивними результатами своєї діяльності. Зміст цього твердження відображений у відомій формулі У. Джемса: Самоповага = Успіх / Домагання; шляхом порівняння себе з іншими людьми.

Позитивна оцінка свого зовнішнього вигляду в свідомості людини, а також в судженнях оточуючих, може істотно вплинути на позитивність її Я-концепції в цілому і, навпаки, негативна оцінка веде за собою істотне зниження загальної самооцінки. Якщо у людини нестійка або занижена самооцінка, невпевненість у собі, високий рівень тривожності або інші проблеми, то конституційні

або фізичні "відхилення від стандарту", що увійшли у її образ фізичного Я, можуть викликати хворобливі переживання. Але, справедливо й те, що низька самооцінка, висока тривожність, тощо можуть бути вже наслідком усвідомлення "нестандартності" свого фізичного Я. Ця ситуація найбільш ймовірна, у тому випадку, коли образу фізичного Я в самосвідомості індивіда надається виключно важливе значення. Незадовільний для людини образ фізичного Я формується у неї найчастіше під впливом оцінок оточуючих, які першими помічають у її зовнішності відхилення від норми ("бридке каченя"), загострюють на цьому увагу, агресивно вказують на ту чи іншу зовнішню "нестандартність". Всі ці причини спонукають занадто часто порівнювати себе з оточуючими, що може тільки посилювати хворобливість її самосвідомості. Будь-яку невідповідність "середньому показнику" в своїй зовнішності індивід може почати сприймати як фізичний недолік або навіть каліцтво. Саме таким шляхом розвивається "стигматизована" самосвідомість.

Ставлення до власного тіла відіграє істотну роль у соціальній адаптації хлопців і дівчат на всіх стадіях їх дорослішання і в подальшому дорослому житті [7; 11]. Проте, особливо актуалізується ця проблема у підлітковому та юнацькому віці. Саме у цей період відмічається посилена увага до свого тіла та аналізу свого образу фізичного Я. Виявлення у себе певного фізичного недоліку (реального чи уявного) глибоко фруструє молоду людину, породжуючи тривогу і дезадаптивність. В наслідок таких фрустрацій (найчастіше у ранньому юнацькому віці) виникає синдром дисморфобії або дисморфоманії. У випадках, коли фізичний недолік ясно усвідомлюється і фруструє особистість, можуть розгортатися психічні процеси компенсації та надкомпенсації, які, за своєю мотивацією, є адаптивними процесами [7].

Уявлення людини про свою зовнішність і усвідомлення її естетичного ефекту є одним з регуляторів поведінки. На думку Р. Бернса, поведінкова реакція - це ті дії, які викликаються образом Я і самооцінкою [1]. *Поведінкова складова Я-концепції* служить перевіркою і підтвердженням когнітивної і афективної структур. У психологічних дослідженнях Я поведінкова складова Я-концепції, як правило, позначається поняттям "самопрезентація". Під цим феноменом розуміють акт самовираження і поведінки, спрямований на те, щоб створити сприятливе враження. Всі люди відчують необхідність справляти на інших певне враження (самопрезентуватися), або, за висловом Д. Майерса, "займатися управлінням враженнями" [5]. Необхідність самопрезентації часто зумовлена бажанням досягти матеріального або соціального успіху, уникнути конфлікту, домогтися позитивного ставлення до себе з боку оточуючих, що, в свою чергу, може позитивно позначитися на самостваленні людини.

Крім перевірки і підтвердження образу Я і самооцінки виділяють наступні цілі та стратегії самопрезентації: 1) бажання сподобатися (поведінкова стратегія – демонстрація згоди з думкою іншого, лестощі, наднормативна ввічливість та ін.), 2) просування себе (поведінкова – хвастоші, перебільшення переваг у порівнянні з недоліками і т.п.), 3) служіння прикладом (менш поширена мета, спрямована на те, щоб викликати у партнера захоплення або почуття провини, що виражається в демонстративній просоціальній поведінці), 4) намагання викликати співчуття (використовується в тих випадках, коли інші стратегії не виправдали себе, спрямовано на те, щоб викликати у партнера почуття жалості, поведінкова стратегія – применшення своїх сил, демонстрація свого слабого Я), 5) прагнення залякати, як правило, погано усвідомлювана людиною мета, що виражається в слабо контрольованій поведінці, коли всі інші стратегії не призвели до успіху) [9].

Слід відмітити, що самопрезентація стосується не лише прагнення людини представити бажаний образ іншим, але й собі самій. Вона відіграє виняткову роль у формуванні "жіночого" типу характеру. Орієнтованість на зовнішню оцінку, на визнання іншими, бажання сподобатися пронизує базові смислові структури особистості жінки, впливаючи і на її ставлення до себе. Вираженість цієї здатності говорить про психічне благополуччя й гарну соціальну адаптацію, її відсутність може свідчити або про некомунікабельність особистості, або про тривожність і невпевненість у собі, або ж про надмірну маскуліність. Саме тому, самоствалення жінки має самопрезентаційний характер.

Фізична привабливість жінки, що проявляється в міжособистісних стосунках, служить позитивним підкріпленням почуття власного Я. Так, на думку вчених, презентація тілесних проявів, зовнішнього вигляду людини (пропорції і форма тіла, розвиненість м'язових і сухожильних фасцій, морфологічні і динамічні характеристики, тощо) відображають рівень когнітивного розвитку і характер самооцінки. Когнітивна здатність свідчить й про цілісність уявлень людини про образ Я та

про пристосувальні можливості психіки [97].

Таким чином, сформоване уявлення і ставлення до фізичного образу Я є одним з яскравих прикладів самопрезентації, яка відображає цінність тіла як такого, а також існуючі в суспільстві соціокультурні еталони. За допомогою тілесного вираження свого ставлення до реальності, людина інформує оточення про свої пріоритети і про свої невирішені проблеми.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Образ фізичного Я – це комплексна єдність сприймань, установок, оцінок та уявлень, що визначають функції тіла та образ зовнішності в цілому. У структурі Я-концепції образ фізичного Я слугує моделлю для свідомого уявлення про тілесну організацію й моторну активність індивіда та виступає місцем локалізації її відчуттів, впливаючи на всю життєдіяльність особистості та виконуючи адаптивну функцію. Зовнішність людини, як ніщо інше, здатна викликати абсолютно певну соціальну реакцію. Цей зворотний зв'язок впливає на формування самоставлення та самоприйняття індивіда. Культурно обумовлені стереотипні реакції, очікування, прізвиська – все це вказує людині на небажаність істотних відхилень форми і розмірів її тіла від ідеалу.

Регулятивна роль образу Фізичного Я і самоставлення відображається у самопрезентації, яка проявляється в певній поведінці, направлений на те, щоб створити сприятливе або відповідне певним ідеалам враження. Самопрезентація зовнішності відображає цінність тіла як такого, а також існуючі в суспільстві соціокультурні еталони. Особливого значення набуває правильно сформоване уявлення про себе у ранньому юнацькому віці, оскільки саме в цей час ступінь дозрівання, відповідність фізичного розвитку еталонам та стандартам, прийнятим у соціумі, групі ровесників і друзів, може стати визначальним фактором в соціальному визнанні, міжособистісній взаємодії, успішній статевій ідентифікації та особистісній самореалізації. Перспективу та актуальність подальших пошуків ми вбачаємо у дослідженні особливостей та значення когнітивних (Образ Я) й афективних (самоставлення) структур Я-концепції у ранньому юнацькому віці та їх поведінкових проявах.

#### Список використаних джерел

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 420 с.
2. Джемс У. Личность / У. Джемс // Психология самосознания. [Хрестоматия]. – Под ред. Д.Я. Райгородского – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2000. – 672 с.
3. Кон И.С. В поисках себя. Личность и её самосознание / И.С. Кон. – М. : Политиздат, 1984. – 335 с.
4. Куликов Л.В. Психология настроения / Л.В. Куликов. – СПб.: Питер, 1997. – С. 110-130.
5. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 1997. – С. 64-98.
6. Моляко Р.В. Образ фізичного Я: становлення та деформації у пацієнтів з косметичними вадами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.04 „Медична психологія” / Р. В. Моляко. – Київ, 2006. – 23 с.
7. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А. Налчаджян. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
8. Соколова Е.Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности / Е. Т. Соколова. – М. : МГУ, 1989. – 216 с.
9. Столин В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – 284 с.
10. Тхостов А.Ш. Психология телесности / А.Ш. Тхостов. – М. : Смысл, 2002. – 287 с.
11. Черкашина А.Г. Образ физического Я в самоотношении девушек 17-18 лет [Текст]: дисс. ... канд. психол. наук. - Самара, 2004. – 197 с.
12. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. – М.: Наука, 2001. – 144 с.
13. Schontz F.C. Body image and its disorders/F.C. Schontz // Intern.J. of Psychiat. Med.-2012. – V. 5 (4). – P. 51-84.

#### References translated and transliterated

1. Berns R. Razvytye Ya-kontseptsyy u vospytanye [The development of the self-concept and education] / R. Berns. – М. : Prohress, 1986. - 420 s.
2. Dzhems U. Lychnost / U. Dzhems // Psykholohyia samosoznanyia [Psychology of Self-Consciousness]/ - [Khrestomatyia. Pod red. D.Ia. Raihorodskoho]. - Samara: Yzdatelskyi Dom «BAKhRAKh-M», 2000. - 672 s.
3. Kon Y.S. V poyskakh sebja. Lychnost y ee samosoznanye [In search of yourself. Personality and self-awareness] / Y.S. Kon. – М. : Polytyzdat, 1984. - 335 s.
4. Kulykov L.V. Psykholohyia nastroyeniya / L.V. Kulykov. – SPb.: Pyter, 1997. – S. 110–130.
5. Maiers D. Sotsyalnaia psykholohyia [Social psychology] / D. Maiers. – SPb.: Pyter, 1997. – S. 64-98.
6. Moliako R.V. Obraz fizychnoho Ya : stanovlenniia ta deformatsii u patsientiv z kosmetychnymy vadamy [The image of physical I: formation and deformation in patients with cosmetic defects] : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupeniia kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.04 „Medychna psykholohiia” / R.V. Moliako. – Kyiv, 2006. – 23 s.
7. Nalchadzian A.A. Psykholohyicheskaiia adaptatsyia: mekhanyzmy y stratehyi [Psychological adaptation: mechanisms and strategies] / A.A. Nalchadzian. – М.: Eksmo, 2010. – 368 s.
8. Sokolova E.T. Samosoznanye y samoootsenka pry anomalyiakh lychnosty [Self-awareness and self-esteem in personality anomalies] / E.T. Sokolova. – М. : MHU, 1989. - 216 s.

9. Stolyn V.V. Samosoznanye lychnosty [Self-awareness of personality] / V.V. Stolyn. – M.: Yzd-vo MHU, 1983. – 284 s.
10. Tkhostov A.Sh. Psykholohiya telesnosti [Psychology of corporeality] / A. Sh. Tkhostov. – M.: Smysl, 2002. – 287 s. [in Russia].
11. Cherkashyna A.H. Obraz fizycheskoho Ya v samootnoshenyy devushek 17-18 let [The image of the physical self in self-dealing of girls 17-18 years old]: dyss. ... kand. psykhol. nauk. – Samara, 2004. – 197 s. [in Russia].
12. Chesnokova Y.Y. Problema samosoznaniya v psykholohyy [The problem of self-awareness in psychology] / Y.Y. Chesnokova. – M.: Nauka, 2001. 144 s. [in Russia].
13. Schontz F.C. Body image and its disorders / F.C. Schontz // Intern.J. of Psychiat. Med.-2012.- V. 5 (4).- R.51-84. [in USA].

УДК 159.923.2:[373.2.015.31:17.022.1

## ПРИНЦИП КОГНІТИВНО-ПОЧУТТЕВОЇ ПІДТРИМКИ У КОНЦЕПТУАЛЬНІЙ ПАРАДИГМІ МОРАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ ДОШКІЛЬНИКІВ: СУТНІСТЬ І РЕАЛІЗАЦІЯ

**Л.В. Лохвицька**

кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри психології і педагогіки дошкільної освіти,  
заступник декана факультету педагогіки і психології з наукової роботи  
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»  
liubovalo@bigmir.net

**Лохвицька Л.В. Принцип когнітивно-почуттєвої підтримки у концептуальній парадигмі морального виховання дошкільників: сутність і реалізація.** У статті представлено обґрунтування змістової канви принципу когнітивно-почуттєвої підтримки (КПП) у психологічній моделі морального виховання дітей дошкільного віку. Проаналізовано витоки зазначеного принципу від Піаже-Кольберганівської теорії – до сучасності (М. Берковіц, Дж. Гріч, Д. Каллахан, Н. Ноддінгс, Л. Нуччі, К. Пакстон, Р. Вілсон та ін.). Сутнісний зміст принципу когнітивно-почуттєвої підтримки розкрито у контексті морального зростання особистості, яке забезпечується її емоційно-когнітивним розвитком. Доведено, що когнітивно-почуттєва підтримка має вирішальне значення для морального становлення особистості. Конкретизовано трактування поняття підтримка у ракурсі вивчення його структурних компонентів та процесуального наповнення. Розкрито підґрунтя концепції, що базується на положенні Л. Виготського про зону найближчого розвитку, в тому числі й морального. Подано засадничі положення феномену підтримки у моральному вихованні дітей у ракурсі інтерпретації через поняття «ліса». Показано, що моральне «лісування», як принцип підтримки, найефективніше сприятиме реалізації завдань морального виховання дошкільників. Запропоновано авторське визначення сутності принципу когнітивно-почуттєвої підтримки (КПП). Подано інноваційне бачення реалізації принципу когнітивно-почуттєвої підтримки в авторській парадигмі психології морального виховання дошкільників.

**Ключові слова:** моральне виховання, моральний розвиток, особистість, дошкільний вік, принцип когнітивно-почуттєвої підтримки, моральне «лісування», авторська парадигма.

**Lokhvityska, L.V. Principle of cognitive and sensual support in the conceptual paradigm of preschoolers' moral education: nature and implementation.** The article presents the content of the principle of cognitive and sensual support (CSS) substantiation in the psychological model of preschool children's moral education. The origins of this principle has been analyzed from the Piaget's-Kohlberg's theory – to the present (M. Berkowitz, J. Grych, D. Callahan, N. Noddings, L. Nucci, K. Paxton, R. Wilson and others). Essential content of the principle of cognitive-sensory support is disclosed in the context of the individual's moral growth, which is provided by his/her emotional and cognitive development. Based on the psychological study of American research schools representatives, it has been proved that cognitive and sensual support, which is viewed as a benevolent, provident and reliable attitude, is decisive for the individual's moral development. The interpretation of the concept of support in the perspective of studying its structural components has been specified: care, respect and procedural content – informational cognitive and instrumental. The basis of the concept, based on the position of L. Vygotsky about the zone of the proximal development, the core of which is the support of the child in the early stages of mental development, including moral, has been highlighted. The main points of the support phenomenon in moral education of children in the perspective of interpretation are given through the concept of "scaffolding". It has been offered, that the "scaffolding morality" as a support principle will most effectively contribute to the realization of the tasks of preschool children's moral upbringing, since its goal is to provide an optimal balance between the child's ability to understand moral norms and their ability to follow to them. The author's definition of the essence of the principle of cognitive-sensory support (CSS) is suggested: co-timely and caring assistance in understanding children's moral dilemmas and helping them to find the best ways to solve them. An innovative vision of the implementation of the principle of cognitive-sensory support in the author's paradigm of psychology of preschoolers' moral education is presented. It is emphasized that taking into consideration the essential meaning of "scaffolding" as the basis of the principle of cognitive and emotional support of a preschool child in moral education enables to take into account as much as possible the actual needs and potential possibilities of a child in moral development, since the undeniable is the axiom is that moral education contributes to the full value moral development of the child and raises it to a higher degree.

**Keywords:** moral upbringing, moral development, personality, preschool age, principle of cognitive and emotional support, "scaffolding morality", author's paradigm.

**Постановка проблеми.** Сучасний світ все більше переймається питанням поліпшення стану моральної вихованості молодого покоління, оскільки від його результатів значною мірою буде залежати розвиток всієї цивілізації в подальшому. Витоки напряму моральної психології закладені в Піаже-Кольбергіанівській теорії когнітивного розвитку особистості, яка, маючи послідовників, не втрачає своєї актуальності й донині, хоча зазнавала неодноразової критики.

Моральне виховання на етапі дошкільного дитинства вбачаємо першою важливою сходинкою у становленні особистості, що забезпечить її моральне зростання. У розробку авторської концептуальної парадигми морального виховання дошкільників покладені прогресивні ідеї фундаментальної методологічної бази світової та вітчизняної наукової думки моральної психології як класиків, так і сучасників. Відтак, наукове обрамлення процесу морального виховання потребує з'ясування психологічних закономірностей його перебігу, визначення основних принципів його реалізації. Обґрунтування одного з них – принципу когнітивно-почуттєвої підтримки вимагає з'ясування чому необхідно розвивати в дітей моральні уявлення і формувати моральні знання, як вони засвоюються дітьми дошкільного віку та як навчити їх проявляти моральні почуття й діяти відповідно до них.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Ознайомлення з науковим доробком американської школи моральної психології дає підстави, з одного боку, знайти підтвердження у питанні розв'язання проблеми морального функціонування особистості, а з іншого – визначити ту нішу наукового пошуку, що потребує рішень. Моральне зростання особистості, яке забезпечується її емоційно-когнітивним розвитком, безпосередньо пов'язано з тим, що вона думає про такі поняття, як справедливість, права, рівність і добробут людей. З плином часу і завдяки різноманітним соціальним взаємодіям у дітей починає розвиватися своє розуміння цих понять. Оскільки в дітей дошкільного віку ще не сформовані особистісні утворення, їх потрібно емоційно підтримувати, розвиваючи впевненість в їхніх моральних діях, оцінюючи, наскільки дитина виправдала очікування, що висувалися відносно неї, а також надавати інформаційно-когнітивну підтримку та інструментальну, що полягає у здійсненні конкретної дієвої допомоги. Щодо такого припущення знаходимо підтвердження у поглядах Т. Лікона (Т. Lickona), 1983, який висунув гасло, що «підхід у моральному розвитку має бути таким, щоб підвищити частку добра у дітей» [7, с.8]. Таким чином, їх почуття «доброти» формується на основі власного мислення, залученого в їхній досвід і в діалозі з іншими про те, що означають ці переживання (за дослідженнями Л. Нуччі) (L. Nucci), 2001 [10]. Підґрунтя зазначених досліджень і обумовило потребу з'ясувати місце когнітивно-почуттєвої підтримки у моральному вихованні особистості дошкільника.

**Мета статті** – розкрити сутнісний зміст принципу когнітивно-почуттєвої підтримки у моральному вихованні дошкільників, конкретизувати визначення його структурних компонентів на основі вивчення психологічних досліджень представників американської наукової школи, запропонувати авторське визначення сутності принципу когнітивно-почуттєвої підтримки (КПП) та інноваційне бачення його реалізації в авторській парадигмі психології морального виховання дошкільників.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Визначення сутнісного змісту принципу когнітивно-почуттєвої підтримки у моральному вихованні особистості неможливе без звернення до результатів наукової спадщини фундаторів теорії морального розвитку Ж. Піаже (J. Piaget) і Л. Кольберга (L. Kohlberg) [2; 6]. Вони розглядали моральний розвиток в конструктивістській перспективі, вважаючи, що «добро» має розвиватися «зсередини» індивіда, а не нав'язуватися ззовні. Ж. Піаже (1965) зосередив увагу на моральних судженнях, як домінантах у моральному розвитку, оскільки вивчав його в контексті інтелектуального, підкреслюючи між ними зв'язок і взаємообумовленість. Його дослідження фокусувалося на вивченні дитячої моралі, через розуміння залежності думки (морального судження) та дії, конкретизуючись на тому, що «думка походить від дії». «Але залежність думки від дії зазвичай є далекою від того, як просто ми її допускаємо», – писав учений [2, с.176]. У теорії Ж. Піаже інтелект розглядався у контексті аналізу поведінки як особливий обмін (взаємодія) між зовнішнім світом і суб'єктом. У цьому сенсі інтелект, за його визначенням, це певна форма когнітивного аспекту поведінки, функціональне призначення якого – структурування відносин між середовищем і особистістю [там само, с. 26]. Отже, моральний розвиток розглядався вченим через



призму інтелектуального, завдяки чому концепція Ж. Піаже отримала назву когнітивної, а здобутий пізнавальний досвід є ключовим як для морального розвитку дитини, так і для формування її особистості взагалі.

Концепція морального розвитку Л. Кольберга, який перейнявся ідеями Ж. Піаже, має багато спільного з позиціями висловленими його попередником і була зосереджена головним чином на когнітивному розвитку. Як зазначалося вище, згідно з позицією Піаже, діти будують і реконструюють свої знання про світ через взаємодію з навколишнім середовищем, а такі знання включають в себе дитяче розуміння того, що правильно і що не так. Таким чином, моральний розвиток і когнітивний розвиток тісно переплітаються. У запропонованій Л. Кольбергом концепції морального розвитку особистості, головним стрижнем якої є моральні судження, показником розвитку, відповідно, є поетапне усвідомлення мотивації і поглиблення та розширення змісту морального судження [6]. Згідно з позиціями, представленими Л. Кольбергом (1984), «дотримання правил» демонструє перший рівень моральних міркувань – рівень, що характеризується судженнями, заснованими на конкретних життєвих фактах, що є типовими для дітей. Діти в таких межах мотивовані слідувати правилам, щоб уникнути покарання і / або отримати нагороду. Таким чином, вони дотримуються правил, коли бачать, що в їхніх інтересах це робити – тобто заради отримання нагороди або уникнення негативних наслідків. У вченні Л. Кольберга виділяються шість стадій морального розвитку особистості, які, послідовно змінюють одна одну аналогічно стадіям когнітивного розвитку за Ж. Піаже (концепцією, якою визначено три і одну дискретну); перехід зі стадії на стадію визначається двома факторами: розвитком когнітивних процесів і формуванням здатності до співпереживання (емпатії).

Щодо першого фактора, то моральні міркування, які роблять діти, насправді вважаються одним з центральних аспектів (або «будівельних блоків») морального функціонування, про що йдеться в наукових працях представників американської психологічної школи (М. Берковіц і Дж. Гріч) (M. Berkowitz & J. Grych), 1998 [3]. На їх думку, в дитини поняття бути «хорошою» людиною пов'язано не тільки з когнітивним розумінням того, що правильно, а що неправильно, а й з іншими центральними аспектами морального функціонування, що включають емпатію, совість і альтруїзм – другий фактор [там само]. Згідно з конструктивістською теорією розвитку, ці центральні аспекти морального функціонування не можуть бути безпосередньо запропоновані дітям, але їх можна заохочувати до їх набуття. Як слушно зауважували дослідники Д. Каллахан (D. Callahan), 2004, Н. Ноддінгс (N. Noddings), 2002, ми знаємо, що не можемо дати маленьким дітям розуміння таких понять, як причина і наслідок або сталість об'єкта, але ми цілеспрямовано формуємо досвід, щоб стимулювати розвиток такого розуміння. Подібним же чином, якщо ми хочемо сприяти формуванню чесноти в дітях, нам би слід було культивувати такі види досвіду, які сприяють моральному функціонуванню, і це необхідно робити з раннього віку [4; 9].

Моральний розвиток особистості в цілому включає в себе більше, ніж розвиток морального мислення і знання про правила морального поведіння. Адже можна змусити дітей робити певні речі або «вести себе», як належить, але це не означатиме, що в них розвинулися почуття добра або моральності, стверджував Р. Колес (R. Coles), 1997 [5]. Продовжуючи далі розвивати цю проблему, Р. Вілсон (R. Wilson), 2007 у своєму дослідженні доводить, що вже на першому році життя немовлята виявляють ознаки стурбованості поведінкою інших дітей, коли хтось із них плаче, то малюки стають неспокійними, проявляючи це відповідними реакціями. Деякі дворічні діти навіть переймають ті ж самі емоції, що і дитина, яку карають, таким чином співчуваючи їй [13, с.64-61]. Така поведінка вказує на виявлення дітьми почуття турботи як результату засвоєних моральних уявлень і здатність сприймати позицію й думку когось, окрім себе. Саме дорослий повинен допомогти дітям зростати в цій перспективній здатності, надаючи когнітивну почуттєву підтримку, оскільки остання (заявлена перспективна здатність) має стати головною метою морального виховання в ранньому та дошкільному віці. Нам імponує такий науковий погляд і ті керівні принципи та пропозиції, що були запропоновані Р. Вілсон, щоб «просувати моральне функціонування з маленькими дітьми».

Для глибшого розуміння психологічного феномену «підтримка» щодо особистості як суб'єкта морального виховання, важливими видаються положення сучасної американської дослідниці К. Пакстон (K. Paxton), 2014, яка визначає підтримку як етичний принцип і схарактеризовує його як прояв турботи і поваги. Учена здійснила аналіз класичних світових напрацювань у царині морального розвитку і морального виховання дітей, зокрема, нею постулюються роботи Ж. Піаже,

Л. Кольберга, К. Гілліган (C. Gilligan), В. Хелд (V. Held), Н. Ноддінгс (N. Noddings) та ін., на основі яких вона визначає підтримку як етику догляду [11]. Початок її дослідницької тези – огляд кантівської деонтології, зосередження на повазі до обов'язку, що для нашого наукового пошуку є актуальним, оскільки першим у структурі методологічного викладу презентований особистісно-деонтологічний підхід у моральному вихованні дошкільників. Категоричний імператив тлумачиться як тест, який слугує для оцінки про моральну цінність кожної дії [там само, с. 17]. Повага до людей – це повага до здатності іншої людини робити власний автономний вибір – вільно вибирати раціональні моральні дії та підтримка у цьому її намагань. За логікою Канта, поважливе ставлення обґрунтоване розумом і визначає стан, за яким особистість керується самоціллю. Тому поводження з дітьми з повагою, а отже, їх підтримка, означає надання їм потенціалу ставлення до себе як самоцілі. Дорослі повинні обрати саме таке ставлення до дітей – ставлення з повагою, тому що це призводить до кращих соціально-емоційних наслідків. Більше того, вони повинні ставитися до дітей з повагою в моральному сенсі, тому що це є раціонально [там само, с. 19].

Аналізуючи науковий доробок Н. Ноддінгс, визначаємо такі солідарні з нею позиції: підтримку необхідно розуміти як зв'язок між повагою і піклуванням. Вона стверджувала, що для того, щоб взаємостосунки були належним чином названі підтримкою, вартують для застосування такі п'ять критеріїв, що їх повинні обов'язково враховувати: 1) підтримка має супроводжуватися рівнем зацікавленості до суб'єкта взаємин; 2) зміщення акцентів стосовно мотивації від власних інтересів до емпатії стосовно до суб'єкта взаємин; 3) дії, що спрямовані на підтримку суб'єкта мають на меті позитивний вплив; 4) сприйняття з боку суб'єкта підтримки факту, що це здійснюється щиро; 5) підтримка як двостороння дія – поважне ставлення до інших і отримання власного задоволення від здійсненої позитивної справи [8, с. 19-20, 23-26, 30-33, 60-61]. Отже, твердження про те, що когнітивно-почуттєва підтримка як доброзичливе, турботливе і поважне ставлення має вирішальне значення для морального становлення особистості було безпосередньо визнане превалюючим і емпірично перевіреном [11]. З плином часу підтримка проявляється з боку дітей до своїх ровесників як співучасне і турботливе ставлення у процесі вирішення моральних завдань [8, с. 60].

Підтримка повинна відображати справжню співчутливість до суб'єктів взаємин. По-перше, ці емпатійні прояви починаються зі схильності до турботливого ставлення, яка потім розвивається за допомогою умисного способу дії та поваги, з надією на те, що дія буде позитивно впливати на того, кому адресована [8]. У цьому сенсі почуття та бажання є центральними у розумінні поваги. У концепції Н. Ноддінгс насправді вони є основними елементами поваги. По-друге, шанобливе ставлення не просто складається з дій та турботливих взаємин. Відповідно до наукових положень Н. Ноддінгс, важливо, щоб підтримка особистості, що визначається турботою про неї базувалася також на її повазі [там само]. Обидва складники підтримки – турбота та повага ґрунтуються на припущенні, що інші контролюють свої дії та мають вагомі причини діяти саме так, як вони роблять [там само]. Це не тільки призводить до того, що дитина займає позицію підтримки та турботи про однолітків, але також свідчить про розвиток її моральної самосвідомості, коли норми морального поводження визнаються як пріоритетні. Це вже є свідченням того, як зауважила К. Пакстон, що етика догляду могла б бути гармонійною з деонтологічною [11, с. 28].

Висунення такого наукового припущення має місце у поглядах Т. Лікона, який, продовжуючи далі цю думку, підкреслив, що шанобливе ставлення у міжособистісних взаєминах присутнє там, де батьки мають час, щоб пояснити моральну поведінку своїм дітям. При цьому вони повинні мати обізнаність про те, що така поведінка впливає на дитину. Отже батьки мають визнавати, що моральні почуття і моральні судження дитини дуже важливі в її розвитку і заслуговують на постійну увагу [7].

Інноваційним і таким, що претендує на особливу увагу є науковий погляд В. Турнера і М. Берковіц (V. Turner, M. Berkowitz), 2005 на феномен підтримки у моральному вихованні як на «scaffolding morality» (від англ. scaffold – лісá, підмостки, що в нашому розумінні вбачається «лісá» як допомога, опора, як те, на чому можна триматися і на що можна спиратися, тобто сам термін є метафоричним [12]. Ідея науковців започаткована на основі вивчення концепції «лісів», яка розроблена Д. Вудом, Дж. Брунером та Г. Росом (D. Wood, J. Bruner, G. Ross), 1976 [14]. Ці вчені вперше застосували термін «ліси» у розробці ролі навчання для формування моральної поведінки, зазначивши, що дитині необхідно надавати підтримку у вирішенні проблеми подолання конфлікту, активізувавши її потенційні зусилля [14, с. 90].

Підґрунтя концепції складає всесвітньовідоме положення Л. Виготського про зону проксимального розвитку (Zone of Proximal Development (ZPD – Zone of Proximal Development – лат. proximalis, від лат. proximus – найближчий)), яке на просторі вітчизняної науки прийнято називати «зоною найближчого розвитку». Як зауважують дослідники, сам Л. Виготський не оперував цією дефініцією, але описово в його працях вона відображалася неодноразово, зокрема, вагомою є думка про підтримку дитини на ранніх стадіях психічного розвитку, в тому числі й морального. Формулювання засадничих положень про зв'язок «лісування» з культурно-історичною теорією Л. Виготського було закріплене трьома визначальними характеристиками: 1) «будівельні ліси» – соціальний процес, що своїм композитом має міжособистісні дії; 2) «ліси» опосередковуються соціальними інструментами і символами, основним з яких є мова; 3) «ліси» як зовнішня підтримка, що в кінцевому підсумку зазнають трансформації, оскільки інтелектуальний багаж дітей стає привласненим, а потім інтерналізованим ними. Тому, резюмують науковці, «між будівельними лісами та зоною проксимального розвитку (ZPD) є безпосередній зв'язок [12, с. 175].

Звертаючись до попередньо висловленої думки про зв'язок концепції «лісів» із концепцією «зони найближчого розвитку» вчені зазначають: оскільки Л. Виготський широко відомий своїми внесками в когнітивний розвиток, то доречно визначити сутність застосування принципу «лісів» до морального розвитку та морального виховання. Доказом є те, що у спадщині Л. Виготського наявна чимала кількість роздумів про моральний розвиток особистості: «...моральна поведінка є формою поведінки, яка піддається навчанню через соціальне навколишнє середовище точно так само, як і все інше» [1, с. 221].

З огляду на зазначене, В. Турнер і М. Берковіц доводять, що концепція «лісів» як принцип підтримки найкраще слугує для мети реалізації завдань морального виховання. Свою позицію вони обґрунтовують аналізуючи вчення Ж. Піаже та Л. Кольберга про моральний розвиток, який, має своє коріння в теорії пізнавального розвитку. Дослідники підкреслюють, що зосереджуючи увагу на розвитку морального мислення дитини, необхідно фокусуватися і на більш широкому та різноманітному наборі психологічних наслідків – розвитку емоцій, особистісної позиції, яку займає інша особа, що спрямовує цей процес. Саме це спонукало науковців зробити такі узагальнення: когнітивний розвиток в цілому та проксимальний розвиток зокрема – необхідні, але не достатні умови для морального розвитку, важливим є «риштування» – надання дитині підтримки, що охоплює пізнання (знаючи добро), афекти (бажаючи доброго) і поведінку (роблячи добро). Звідси особливий науковий інтерес полягає в тому, щоб визначити, як різні аспекти моралі, такі як пізнавальні, емоційні та мотиваційні взаємодіють і можуть полегшуватися «будівельними лісами». Ними було запропоновано «конструювання лісів» у моральному вихованні дітей, що передбачає застосування цілого методичного комплексу: дискусій, зустрічей, обговорення життєвих ситуацій морального змісту тощо. Їх доцільність вони пояснюють так: якщо «ліси» можна застосовувати, навчаючи зав'язувати шнурки, чи будуючи башту з блоків, то чому їх не перенести в площину морального виховання [12, с. 177-179].

Таким чином, «ліса́» застосовуються задля того, щоб підтримувати оптимальний баланс між можливостями дитини усвідомити моральні норми та здатністю їх дотримуватися. Кінцева мета полягає в тому, щоб особистість досягла такого рівня, коли ніякої підтримки не потрібно і вона самостійно зможе вирішити моральну дилему. Спочатку педагогу певно доведеться виступати в ролі посередника, задаючи дітям запитання для осмислення змісту моральної ситуації, а з часом діти будуть здатні вирішити моральний конфлікт без допомоги дорослого. У такий спосіб педагог не тільки встановлює стандарти та пропонує відповідні «ліса́» (опори), але й висловлює свою емоційну підтримку стосовно позитивної чи негативної ситуації. Науково потужними є вказівки запропоновані В. Турнером і М. Берковіц щодо того, як ефективно «лісити» моральне виховання дітей, з-поміж яких найбільш доречними, за нашим поглядом, вирізняються: 1) інвестувати більше в ранньому дитячому віці; 2) організувати умови, які сприяють залученню реального співтовариства та батьків; 3) відмовитися від жорстких організаційних структур на користь гнучких інтерактивних підходів [там само, с. 177-179]. Остання вказівка має безпосередній зв'язок з наступним принципом, пропонуваним авторською парадигмою морального виховання дошкільників, – ціннісно-регулятивною інтеракцією.

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Таким чином, трактуючи підтримку як морально-психологічну категорію «сприяння, допомоги», когнітивний (за теорією Ж. Піаже) як

формування понять і розвиток здатності до рішення завдань, почуттєвий як супровідний у вияві переживань, схвильованості, піднесення тощо, визначаємо принцип когнітивно-почуттєвої підтримки так: співучасне і турботливе сприяння в досягненні дітьми моральних життєвих дилем і допомога у віднайденні оптимальних шляхів їх вирішення. Носієм моральних знань виступає для дитини дорослий, проте її обізнаність із кожним новим моральним правилом має бути підкріплена відповідною емоційною реакцією та моральним ставленням.

Запропоноване тлумачення сутності підтримки як «scaffolding morality» з колоритною назвою в українському аналозі «лісування» (від «ліса») є значною мірою революційним, і таким, що потребує особливого наукового осмислення. Дотичні до окресленої тематики наукової положення знайдуть місце в обґрунтуванні концептів методологічних основ психології морального виховання. Взявши за основу сутнісне значення «лісів» у реалізації принципу когнітивно-емоційної підтримки особистості дошкільника у моральному вихованні, ми зможемо максимально врахувати актуальні потреби і потенційні можливості дитини у моральному розвитку, оскільки безперечною є аксіома – моральне виховання сприяє повноцінному моральному розвитку дитини і підіймає його на вищий щабель.

#### Список використаних джерел

1. Выготский Л.С. Вопросы детской психологии / Лев Семенович Выготский. – СПб. : Союз, 1997. – 224 с.
2. Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Жан Пиаже ; пер. с англ. и фр.: А. М. Пятигорский, Л. С. Ильинская, В. Ф. Пустарнакова (с фр.); Н. Г. Алексеева (с англ.) ; вступ. ст. В. А. Лекторского, В. Н. Садовского, Е. Г. Юдина. – М. : Международная педагогическая академия, 1994. – 680 с.
3. Berkowitz M.W. Fostering Goodness: Teaching Parents to Facilitate Children's Moral Development / Marvin W. Berkowitz, John H. Grych // *Journal of Moral Education*. – 1998. – Vol. 27. – № 3. – P. 371– 391.
4. Callahan D. The cheating culture: why more Americans are doing wrong to get ahead / David Callahan. – Orlando : Harcourt, 2004. – 384 p.
5. Coles R. The moral intelligence of children: how to raise a moral child / Robert Coles. – New York : RandomHouse, 1997. – 218 p.
6. Kohlberg L. The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages: Vol. 2. Essays on Moral Development / L. Kohlberg. – New York : Harper & Row, 1984. – 768 p.
7. Lickona T. Raising good children / Thomas Lickona. – New York : Bantam Books, 1983. – 464 p.
8. Noddings N. Caring: A feminine approach to ethics and moral education / Nel Noddings. – Berkeley : University of California Press, 1984. – 225 p.
9. Noddings N. Educating moral people: a caring alternative to character education / Nel Noddings. – New York : Teachers College Press, 2002. – 171 p.
10. Nucci L. Education in the moral domain / Larry P. Nucci. – Cambridge, England : University Press, 2001. – 246 p.
11. Paxton K. K. Caring and Respect in Preschool Classrooms: Connecting Ethical Theory to Empirical Research: A Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy / Kate Kelley Paxton. – [Electronic resource]. – Arizona State University, 2014. – 313 p. – Access mode: [https://repository.asu.edu/attachments/137305/content/Paxton\\_asu\\_0010E\\_14211.pdf](https://repository.asu.edu/attachments/137305/content/Paxton_asu_0010E_14211.pdf)
12. Turner V. D. Scaffolding morality: Positioning a socio-cultural construct / Val D. Turner, Marvin W. Berkowitz // *New Ideas in Psychology*. – 2005. – № 23. – P. 174–184. doi:10.1016/j.newideapsych.2006.04.002
13. Wilson R. A. Fostering Goodness & Caring: Promoting Moral Development of Young Children / Ruth A. Wilson // *Early Childhood New*. – 2007. – № 13 (6). – P. 64–61.
14. Wood D. The role of tutoring in problem solving / David Wood, Jerome Bruner, Gail Ross // *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. – 1976. – № 17. – P. 89–100.

#### References transliterated

1. Vygotskij L.S. Voprosy detskoj psihologii / Lev Semenovich Vygotskij. – SPb. : Sojuz, 1997. – 224 s.
2. Piazhe Zh. Izbrannye psihologicheskie trudy / Zhan Piazhe ; per. s angl. i fr.: A. M. Pjatigorskij, L. S. Il'inskaja, V. F. Pustarnakova (s fr.); N. G. Alekseeva (s angl.) ; vstup. st. V. A. Lektorskogo, V. N. Sadovskogo, E. G. Judina. – M. : Mezhdunarodnaja pedagogicheskaja akademija, 1994. – 680 s.
3. Berkowitz M. W. Fostering Goodness: Teaching Parents to Facilitate Children's Moral Development / Marvin W. Berkowitz, John H. Grych // *Journal of Moral Education*. – 1998. – Vol. 27. – № 3. – P. 371– 391.
4. Callahan D. The cheating culture: why more Americans are doing wrong to get ahead / David Callahan. – Orlando : Harcourt, 2004. – 384 p.
5. Coles R. The moral intelligence of children: how to raise a moral child / Robert Coles. – New York : Random House, 1997. – 218 p.
6. Kohlberg L. The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages: Vol. 2. Essays on Moral Development / L. Kohlberg. – New York : Harper & Row, 1984. – 768 p.
7. Lickona T. Raising good children / Thomas Lickona. – New York : Bantam Books, 1983. – 464 p.
8. Noddings N. Caring: A feminine approach to ethics and moral education / Nel Noddings. – Berkeley : University of California Press, 1984. – 225 p.

9. Noddings N. Educating moral people: a caring alternative to character education / *Ne!* Noddings. – New York : Teachers College Press, 2002. – 171 p.
10. Nucci L. Education in the moral domain / Larry P. Nucci. – Cambridge, England : University Press, 2001. – 246 p.
11. Paxton K. K. Caring and Respect in Preschool Classrooms: Connecting Ethical Theory to Empirical Research: A Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy / Kate Kelley Paxton. – [Electronic resource]. – Arizona State University, 2014. – 313 p. – Access mode: [https://repository.asu.edu/attachments/137305/content/Paxton\\_asu\\_0010E\\_14211.pdf](https://repository.asu.edu/attachments/137305/content/Paxton_asu_0010E_14211.pdf)
12. Turner V. D. Scaffolding morality: Positioning a socio-cultural construct / Val D. Turner, Marvin W. Berkowitz // *New Ideas in Psychology*. – 2005. – № 23. – P. 174–184. doi:10.1016/j.newideapsych.2006.04.002
13. Wilson R. A. Fostering Goodness & Caring: Promoting Moral Development of Young Children / Ruth A. Wilson // *Early Childhood New*. – 2007. – № 13 (6). – P. 64–61.
14. Wood D. The role of tutoring in problem solving / David Wood, Jerome Bruner, Gail Ross // *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. – 1976. – № 17. – P. 89–100.

УДК: 316.62 : 17.023.34 : 141.21

## СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

**О.А. Лукасевич**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології  
Запорізького національного університету  
galitskayao@ukr.net

**Лукасевич О.А. Суб'єктивне благополуччя як психологічний феномен.** У статті представлено теоретичний аналіз психологічних параметрів суб'єктивного благополуччя, в результаті виявлено його неоднозначне трактування. Спорідненими поняттями для даного феномену в науковій літературі визначено поняття "оптимізм", "щастя", "задоволеність життям". Суб'єктивне благополуччя розглянуто як складне, динамічне, соціально-психологічне утворення, що засноване на інтеграції когнітивних та емоційних процесів і характеризується суб'єктивним емоційно-оцінним ставленням, має спонукальну силу, сприяє дії, пошуку, управлінню зовнішніми і внутрішніми об'єктами. Структурними компонентами суб'єктивного благополуччя названо когнітивний та емоційний. Серед основних факторів, що впливають на суб'єктивне благополуччя виділено детермінанти різного роду, рівня й узагальнення. Акцентовано увагу на складному характері взаємозв'язків об'єктивних і суб'єктивних умов життя, які впливають на досягнення суб'єктивного благополуччя. Відповідно до різних типів ціннісних орієнтацій і мотиваційної структури встановлено рівні суб'єктивного благополуччя: професійний, фізичний, соціальний, фінансовий, пов'язаний із місцем проживання. Продемонстровано, що неможливість посилення індексу благополуччя в одній сфері замінюється активністю і досягненнями в іншій.

**Ключові слова:** благополуччя, психологічне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, задоволеність життям.

**Lukasevych, O.A. Subjective well-being as a psychological phenomenon.** The article presents a theoretical analysis of the psychological parameters of subjective well-being. It has been revealed its ambiguous interpretation. "Optimism", "happiness", "life satisfaction" have been defined as the related concepts for this phenomenon in the scientific literature. Subjective well-being has been considered as a complex, dynamic, socio-psychological formation, which is based on the integration of cognitive and emotional processes and is characterized by subjective emotional and appraisal attitudes, has a stimulating force, promotes action, search, management of external and internal objects. Structural components of subjective well-being are called cognitive and emotional. The determinants of different kinds, levels and generalization have been identified among the main factors, that influencing subjective well-being. The concept of "life satisfaction" is narrower and more specific compared to the more general term "well-being." Being in close connection with the notion of "well-being", it is characterized by persistence, stability, complexity, systemicity and at the same time covers relatively independent aspects and phenomena. The attention was focused on the complex nature of the interrelations between objective and subjective living conditions, that influence the achievement of subjective well-being. According to various types of value orientations and motivational structure, the levels of subjective well-being have been set: professional, physical, social, financial, connected with the place of residence. It has been demonstrated, that the impossibility of strengthening the welfare index in one sphere is replaced by activity and achievements in another.

**Keywords:** well-being, psychological well-being, subjective well-being, satisfaction with life.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку суспільства, у період швидких трансформацій, великих обсягів інформації та постійної нестачі часу найбільш гостро постає питання розгляду такого феномену як суб'єктивне благополуччя. З одного боку, політичні і соціальні умови української дійсності значно розширили можливості людей, з іншого – константою стала ситуація нестабільності суспільства в цілому. Соціальні прагнення, цінності, переконання, ідеали зазнали кардинальної переоцінки. Норми і цінності, які раніше домінували у суспільній свідомості і підтримувались відповідними соціальними інститутами, у більшості випадків не відповідають реальним відношенням у сучасній ситуації. В той же час, нові переконання і цінності, що регулюють

поведінку особистості, ще не утвердилися. Безперечно, все це відображається на задоволеності життям, самопочутті, суб’єктивному благополуччі особистості. Тому важливим є виділення тих складових, факторів і детермінант благополуччя, які впливають на процес самовизначення та самореалізації особистості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивчення проблеми суб’єктивного благополуччя розпочалось у минулому столітті із праць К. Ріфф, Н. Бредберна, Е. Дінера і у подальшому отримало широке розповсюдження у зв’язку з розвитком позитивної психології М. Селігмана, К. Патерсона та ін. Одночасно із поняттям суб’єктивного благополуччя у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі використовується цілий ряд суміжних понять: психологічне благополуччя, задоволеність життям, якість життя, емоційний комфорт, щастя. У всьому розмаїтті досліджень виокремлюються різні за змістом і кількістю компоненти і фактори. Таке розмаїття підходів і термінології суттєво ускладнює узагальнення цих даних, співставлення результатів дослідження, проведених у різні роки та у різних культурах.

На даний момент комплексній і багатоаспектній проблемі суб’єктивного благополуччя особистості присвячено велику кількість досліджень таких зарубіжних вчених як М. Аргайл, К. Ріфф, С. Любомирські, С. Вентегодт, Е. Дінер, Н. Бредбурн, К. Денев, Х. Купер та ін. Проте, ці праці створювались у межах різних концепцій і незалежно одна від одної. Також слід відзначити нестачу теоретичної розробленості даної проблеми, оскільки у більшості праць переважають емпіричні дослідження. В межах психологічних, соціологічних та філософських досліджень проблему суб’єктивного благополуччя розглядали такі українські вчені як О.І. Власова, І.С. Горбаль, А.С. Гуленко, В. А. Гупаловська, Т.В. Данильченко, С.Ф. Зелінська, Ю.І. Кашлюк, А.В. Курова, Е.І. Кологривова, І. І. Семків, та ін. Серед зарубіжних психологів можна назвати таких вчених, дослідження яких певним чином пов’язані з проблемою суб’єктивного благополуччя: О.Є. Бочарова, Л.І. Галіахметова, Ю.М. Долгов, О.С. Копіна, Л.В. Куліков, А.Є. Созонтов, М.В. Соколова, О.Ю. Чеботарьова, Р.М. Шаміонов, та ін.

Таким чином, **метою** нашого дослідження є визначення основних складових суб’єктивного благополуччя особистості. Дана мета конкретизувалась у завданнях, спрямованих на розкриття змісту понять “благополуччя”, “суб’єктивне благополуччя”, “задоволеність життям”, визначення внутрішніх детермінант суб’єктивного благополуччя, аналіз поведінкових патернів благополуччя.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Як було зазначено вище, на даний момент існує досить велика кількість різних визначень понять “благополуччя” і “суб’єктивне благополуччя”. Більшістю вчених особливо відмічається їх комплексність, складність та акумулюючий характер, оскільки дані поняття включають у себе численні аспекти і фактори.

Теоретичною базою для розуміння феномену психологічного благополуччя є дослідження Н. Бредбурна, який ввів у науковий обіг поняття “психологічного благополуччя” і ототожнив його із суб’єктивним відчуттям щастя та загальною задоволеністю життям. Науковець створив модель структури психологічного благополуччя, яка передбачає баланс між постійною взаємодією позитивного і негативного афектів / подій повсякденного життя. Згідно із Н. Бредбурном, співвідношення позитивного і негативного афектів є показником психологічного благополуччя, відображаючи загальне почуття задоволеності життям. Якщо рівень позитивного афекту перевищує рівень негативного афекту, людина відчуває себе щасливою і впевненою, а тому має високий рівень психологічного благополуччя. І навпаки, якщо рівень негативних переживань вище, то людина відчуває себе нещасною і незадоволеною. Дослідник зробив важливий висновок про те, що позитивний і негативний афекти не взаємопов’язані. Визначивши рівень позитивного афекту, неможливо встановити, яким є рівень негативного афекту, оскільки він може бути вище або нижче, а також бути рівним позитивному афекту [10].

Е. Дінер, спираючись на теорію Н. Бредбурна, висунув своє розуміння феномену психологічного благополуччя і ввів термін “суб’єктивне благополуччя”. Зазначимо, що автор не розглядав ці поняття як аналогічні і вважав суб’єктивне благополуччя лише компонентом психологічного. На думку Е. Дінера, благополуччя включає когнітивну та емоційну сторони самоприйняття. Рівень суб’єктивного благополуччя є показником тривожності або депресивності людини, а також демонструє її рівень відчуття щастя. У структурі суб’єктивного благополуччя він виділяв три основних компонента: задоволення, приємні та неприємні емоції, які поєднуються

формують рівень суб'єктивного благополуччя особистості [11]. Незважаючи на те, що кожен із компонентів суб'єктивного благополуччя відображає оцінки життєвих подій людей, Р. Лукас наголошує, що існують такі фактори суб'єктивного благополуччя, як позитивний афект, відсутність негативного афекту і задоволеність життям, які є незалежними і повинні бути досліджені індивідуально [6].

Поступово проблема психологічного благополуччя викликала інтерес соціологів, які проводили опитування з метою визначення демографічних факторів суб'єктивного благополуччя: вік, дохід, сімейний стан тощо.

Дана проблема також досліджувалась представниками соціальної і когнітивної психології, які вивчали роль адаптації і соціальних стандартів на відчуття благополуччя людиною. Так, якщо у людини більш розвинуті позитивні асоціації, то відповідно більша кількість подій запускає у неї щасливі спогади і почуття.

Суттєвий внесок у розуміння суб'єктивного благополуччя зробила гуманістична психологія, яка стимулювала інтерес до феномену позитивного благополуччя і визначила серед факторів суб'єктивного благополуччя темперамент, адаптацію до умов життя, прагнення до мети.

Як бачимо, від самого початку увагу дослідників було зосереджено на виявленні зовнішніх умов суб'єктивного благополуччя. Десятиліття досліджень даної проблеми навели психологів на думку про незначний вплив зовнішніх факторів на рівень суб'єктивного благополуччя. Здоров'є, дохід, освіта, сімейний стан як демографічні фактори складають невелику частку факторів благополуччя. В той же час, дослідження свідчать про те, що суб'єктивне благополуччя досить стабільне у часі, змінюється після значних подій у житті і сильно корелює зі стійкими особистісними рисами.

Відтак, дослідження багатьох вчених були спрямовані на розуміння зв'язку між особистістю і суб'єктивним благополуччям. Значна кількість теоретичних і емпіричних праць демонстрували сильний кореляційний зв'язок між суб'єктивним благополуччям і рисами екстраверсії та інтроверсії. Вчені встановили, що індивідуальні відмінності особистості, сформовані на початку життя, залишаються стабільними і прямо залежать від генетичних передумов. Ці результати підтверджують, що суб'єктивне благополуччя в першу чергу визначається вродженою схильністю людини. Тому, незалежно від причин індивідуальних відмінностей, дослідники повинні розробити точні теорії і пояснити чому деякі люди постійно щасливі і задоволені життям. Особистісні теорії темпераменту і суб'єктивного благополуччя зорієнтовані, головним чином, на три аспекти індивідуальних відмінностей: базові рівні афективного і когнітивного благополуччя, емоційна реактивність і когнітивна обробка емоційної інформації.

Наприклад, відповідно до моделі динамічної рівноваги, люди мають унікальні базові рівні благополуччя. Маючи певний тип особистості, вони однаково переживають певні типи подій. Екстраверти більш схильні ніж інтроверти, одружитися або отримати високостатусну роботу. Ці події не можуть відобразитися на індивідуальному середньому рівні благополуччя. Незвичайні події штовхають людину вище або нижче базового рівня. В результаті вона повертається на початковий рівень, коли події нормалізуються.

На думку М. Селігмана, серед складових благополуччя можна назвати захопленість, смисл, позитивні емоції, досягнення, відносини з іншими людьми. Останні безпосередньо пов'язані з іншими елементами, оскільки додають смисл життю, супроводжуються захопленістю або позитивними емоціями, а також досягненнями, звершеннями, успіхом особистості. Деякі із цих складових оцінюються об'єктивно, інші – суб'єктивно, через самооцінку. Кожен елемент сприяє досягненню більш високого рівня благополуччя. В той же час, благополуччя не можна звести до певної складової. М. Селігман відмічає, що здійснюючи вибір у житті, ми прагнемо досягнути найбільшого успіху у кожній складовій [5].

Т. Рат і Дж. Хартер виділяє сфери життя як елементи благополуччя: професійне благополуччя – кар'єра, покликання, професія або робота; фізичне благополуччя – міцне здоров'я; соціальне благополуччя – значущість близького оточення і соціальних взаємовідносин; фінансове благополуччя – фінансова безпека, задоволеність своїм рівнем життя; благополуччя на місці проживання – безпека, власний внесок у розвиток суспільства. Науковці наголошують, що успіх повинен бути присутнім у всіх п'яти елементах, оскільки досягнення в одній сфері не може компенсувати невдачу в іншій [13].

Д. Джованіні та співавтори виділяють шість факторів суб'єктивного благополуччя: фізичне і психічне здоров'я, свобода, самовизначення, хороша робота, приємні міжособистісні відносини, матеріальне благополуччя, знання і розуміння світу [1].

Аналізуючи вітчизняну психологію, цікавість викликає визначення “благополуччя”, яке наводить Н.Д. Творогова: “Благополуччя – це багатофакторний конструкт, що передбачає складний взаємозв'язок культурних, соціальних, психологічних, фізичних, економічних і духовних факторів” [6, с.4].

Як вважає Р.М. Шаміонов, суб'єктивне благополуччя виражає ставлення до себе, своєї особистості, життя і процесів, які мають суттєве значення для самої особистості з точки зору інтерналізованих нормативних уявлень про внутрішнє і зовнішнє середовище, що і характеризується відчуттям задоволеності. Суб'єктивне благополуччя особистості передбачає наявність соціально-нормативних ціннісних установок, реалізація яких визначається сукупністю умов соціалізації. Воно також пов'язане зі стереотипами, які вироблені суспільством і засвоєні особистістю в процесі соціалізації. Внутрішній комфорт, духовна рівновага, задоволеність якістю життя дають змогу людині відчувати себе щасливою. Це, в свою чергу, означає, що суб'єктивне благополуччя визначається задоволеністю у різних сферах життя – культурній, економічній, релігійній, політичній тощо.

Відчуття суб'єктивного благополуччя не завжди співпадає з об'єктивним благополуччям особистості, яке оцінюється за соціальними критеріями особистісних досягнень, структури і спрямованості особистості, поведінки і діяльності, а також тим, що внесено конкретною людиною, суспільством, групою [8].

Л.М. Куліков визначає суб'єктивне благополуччя як інтегративне, відносно стійке переживання, яке включає у себе особливості ставлення особистості до себе і оточуючого світу. Серед основних складових суб'єктивного благополуччя автором виділені когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Когнітивним змістом благополуччя виступають ціннісні орієнтації, а саме: соціально обумовлена загальна спрямованість, відношення особистості до цілей життєдіяльності, до засобів задоволення цих цілей, тобто до обставин життя, детермінованих соціальними умовами. Разом з тим, саме система відносин визначає характер переживань, що поєднують почуття та емоції. Переживання суб'єктивного благополуччя передбачає суб'єктивну інтерпретацію особистістю ситуацій взаємодії. Тому, когнітивна та емоційно-оціночна інтерпретація ситуації детермінує спрямованість активності особистості у вигляді стратегій поведінки [4].

О.Ю. Чеботарьова запропонувала типологію суб'єктивного благополуччя, яка оцінює показники задоволеності життям, пристосованості до життя, ціннісні орієнтації, мотивацію, життєстійкість, захисні механізми. В результаті автором виділено чотири типи суб'єктивного благополуччя, кожен з яких пов'язаний з певними особистісними факторами:

- ворожий тип – невпевнені у своїй здатності досягати цілей, орієнтовані переважно на життєзабезпечення, скаржаться на психосоматичні симптоми і загальний стан здоров'я, рідко використовують захисні механізми;
- пасивно-агресивний – залежність, пасивність і ворожість у соціальних контактах, досить висока емоційна стійкість, високий рівень креативності, спрямованість на комфорт і насолоду;
- соціально-активний – оптимізм та інтерес до життя, перевага типово чоловічих видів діяльності, активне використання захисних механізмів, особливо витіснення і заміщення, спрямованість на комфорт і соціальний статус, близькі стосунки і кохання;
- комформний – високий рівень прийняття ризику, психічної напруги, низький рівень креативності, використовують раціоналізацію як захисний механізм, емоційно закриті [7].

Українська вчена І.С. Горбаль трактує суб'єктивне благополуччя як динамічну когнітивно-емоційну оцінку людини якості власного життя загалом та окремих його сфер, що залежить, з одного боку, від неї самої та її особистісних властивостей, з іншого – від реалій її життя. Як зазначає науковець, відсутність переживання негативних і наявність позитивних емоцій, уявлення про своє життя, що відповідає ідеалу існування, формує відкриту, динамічну, однак сталу систему образів себе та свого життя.

Конкретним втіленням суб'єктивного благополуччя, на думку І.С. Горбаль, є психологічне здоров'я. Психологічне благополуччя характеризується суб'єктивною позицією людини щодо можливості та міри втілення її потенціалу, тоді як психологічне здоров'я є реальним, об'єктивним виявом суб'єктивного благополуччя [3].



За визначенням І.І. Галецької, психологічне здоров'я є втіленням соціального, емоційного та духовного благополуччя, оскільки є потенційною передумовою забезпечення життєвих потреб щодо активного способу життя, досягнення власних цілей, адекватної та оптимальної взаємодії з людьми, соціальним оточенням. Психічне і психологічне здоров'я, тісно пов'язане із суб'єктивним благополуччям людини та з її ціннісною сферою. Суб'єктивне благополуччя – це, по суті, психологічний термін для позначення понять “щастя” та “задоволеність життям”, це завжди суб'єктивна оцінка людьми свого життя. Як вказує автор, поняття суб'єктивного благополуччя включає у себе кілька окремих компонентів: задоволеність життям (загальне судження про власне життя); задоволеність важливими сферами життя (задоволеність роботою, сім'єю тощо); позитивний ефект (переважне переживання позитивних емоцій та настроїв); низький рівень негативного ефекту (зменшення кількості негативних емоцій і настроїв) [2].

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Проаналізувавши велику кількість часто протилежних точок зору на визначення і структуру понять, близьких за визначенням до поняття “суб'єктивне благополуччя”, ми зробили висновок, що й досі не існує загально визнаної теорії пояснення даного феномену. Термін “суб'єктивне благополуччя” був введений у науковий обіг в результаті численних досліджень і публікацій на тему благополуччя в межах позитивної психології. Суб'єктивне благополуччя включає у себе когнітивний та емоційний компоненти. Задоволеність життям, як складова благополуччя, відрізняється від нього наявністю оціночного компоненту. Поняття “задоволеність життям” є більш вузьким та більш конкретним у порівнянні із більш загальним терміном “благополуччя”. Знаходячись у тісному взаємозв'язку з поняттям “благополуччя”, воно характеризується стійкістю, стабільністю, комплексністю, системністю і в той же час охоплює відносно самостійні аспекти та явища.

Таким чином, перед сучасними дослідниками постає завдання створення інтегративних моделей феномену “суб'єктивного благополуччя”, застосування комплексних підходів до його вивчення. В якості подальших перспектив дослідження даної проблематики можна назвати: вивчення взаємодії психологічних факторів і життєвих обставин як факторів благополуччя, встановлення стратегій досягнення благополуччя, пояснення механізмів дії різних факторів на різні аспекти благополуччя.

#### Список використаних джерел

1. Аргайл М. Психология счастья / М. Аргайл; пер. с англ. А. Лисицына. – СПб.: Питер, 2003. – 271 с.
2. Галецька І.І. Критерії психологічного здоров'я / І.І. Галецька // Вісник Львівського університету. Філософські науки. – 2007. – Вип. 10. – С. 317–328.
3. Горбаль І.С. Відчуття суб'єктивного благополуччя як передумова та втілення психологічного здоров'я особистості / І.С. Горбаль // Науковий вісник Львівського держ. ун-ту. – 2012. – Вип. 2. – С.293-303.
4. Куликов Л.В. Суб'єктивное благополучие личности / Л.В. Куликов // Ананьевские чтения, 1997. – С.162-164.
5. Селигман М. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия / М.Селигман. – М.:МАНН,2013. – 440с.
6. Творогова Н.Д. Клиническая психология / Н.Д. Творогова. – М.: ПЕР СЭ, 2007. – 416 с.
7. Чеботарева Е.Ю. Индивидуально-типические характеристики субъективного благополучия / Е.Ю. Чеботарева // Акмеология образования. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та. – 2015. – С.142-147.
8. Шамяионов Р.М. Суб'єктивное благополучие личности: психологическая картина и факторы / Р.М. Шамяионов. – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та. – 2008. – 296 с.
9. Argyle M. The Psychological Causes of Happiness / M. Argyle, M. Martin // Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective / ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz. – 1st ed. – Oxford: Pergamon Press, 1991. – P. 77–100.
10. Bradburn N.M. The Structure of Psychological Well-being / N.M. Bradburn. – Chicago: Aldine, 1969. – 187 p.
11. Diener E. The Satisfaction With Life Scale / E. Diener // Journal of Personality Assessment. – 1985. – Vol. 49. – No. 1. – P. 71–75.
12. Headey B. Subjective Well-Being: The Stocks and Flows Framework / Bruce Headey, Alexander Wearing // Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective / ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz. – 1st ed. – Oxford: Pergamon Press, 1991. – P. 49–73.
13. Rath T. Well-Being: The Five Essential Elements / T. Rath, J. Harter. – New York: Gallup press, 2010. – 232 p.

#### References translated and transliterated

1. Argajl M. Psihologija schast'ja [Psychology of happiness] / M. rgajl; per. s angl. A. Lisicyna. – SPb.: Piter,2003. – 271 s.
2. Galec'ka I.I. Kriterii psihologichnogo zdorov'ja [Criteria for psychological health] / I.I. Galec'ka // Visnik L'vivs'kogo universitetu. Filososf's'ki nauki. – 2007. – Vip. 10. – S. 317–328.
3. Gorbal' I.S. Vidchuttja sub'ektivnogo blagopoluchchja jak peredumova ta vtillennja psihologichnogo zdorov'ja osobistosti [A sense of subjective well-being as a prerequisite and embodiment of the psychological health of the individual] / I.S. Gorbal' // Naukovij visnik L'vivs'kogo derzh. un-tu. – 2012. – Vip. 2. – S.293-303.
4. Kulikov L.V. Sub#ektivnoe blagopoluchie lichnosti [Subjective Personality well-being ] / L.V. Kulikov // Anan'evskie

- chtenija, 1997. – S.162-164.
5. Seligman M. Put' k procvetaniju. Novoe ponimanie schast'ja i blagopoluchija [The path to prosperity. A new understanding of happiness and well-being] / M. Seligman. – M.: MANN, 2013. – 440 s.
  6. Tvorogova N.D. Klinicheskaja psihologija [Clinical psychology] / N.D. Tvorogova. – M.: PER Sje, 2007. – 416 s.
  7. Chebotareva E.Ju. Individual'no-tipicheskie harakteristiki sub#ektivnogo blagopoluchija [Individual-typical characteristics of subjective well-being] / E.Ju. Chebotareva // Akmeologija obrazovanija. – Saratov: Izd-vo Saratovskogo un-ta. – 2015. – S.142-147.
  8. Shamionov R.M. Sub#ektivnoe blagopoluchne lichnosti: psihologicheskaja kartina i faktory [Subjective well-being of a person: a psychological picture and factors] / R.M. Shamionov. – Saratov: Izd-vo Saratovskogo un-ta. – 2008. – 296 s.
  9. Argyle M. The Psychological Causes of Happiness / M. Argyle, M. Martin // Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective / ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz. – 1st ed. – Oxford: Pergamon Press, 1991. – P. 77–100.
  10. Bradburn N.M. The Structure of Psychological Well-being / N.M. Bradburn. – Chicago: Aldine, 1969. – 187 p.
  11. Diener E. The Satisfaction With Life Scale / E. Diener // Journal of Personality Assessment. – 1985. – Vol.49. – N1. – P. 7175.
  12. Headey B. Subjective Well-Being: The Stocks and Flows Framework / Bruce Headey, Alexander Wearing // Subjective Well-Being: an interdisciplinary perspective / ed. by F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz. – 1st ed. – Oxford: Pergamon Press, 1991. – P. 49–73.
  13. Rath T. Well-Being: The Five Essential Elements / T. Rath, J. Harter. – New York: Gallup press, 2010. – 232 p.

УДК: 316.454.52 : 316.47 : 316.46.058.5

## МАНІПУЛЯТИВНІ ПРИЙОМИ: ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ У МІЖОСОБИСТІСНОМУ СПІЛКУВАННІ

**О.А. Лукасевич**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології  
Запорізького національного університету  
galitskaya@ukr.net

**Ю.В. Титар**

студентка магістратури Запорізького національного університету  
juliat504@gmail.com

**Лукасевич О.А., Титар Ю.В. Маніпулятивні прийоми: особливості використання у міжособистісному спілкуванні.** Стаття присвячена актуальній на сьогоднішній день проблемі маніпуляцій, що з кожним днем набирає все більше обертів. В даній статті на основі аналізу літератури розглядається питання маніпуляції в міжособистісному спілкуванні. Метою статті є розкриття питання стратегії маніпуляції, прийомів та ситуації в якій вони використовуються. Аналіз робіт в цій галузі дозволяє виділити основні групи маніпулятивних прийомів, які використовуються в дискусійних обговореннях. Такий погляд буде цікавий спеціалістам в області соціальної психології аби чітко розмежувати де має місце соціальний тиск, а де – прямий контакт. Тема маніпуляції суспільною свідомістю сьогодні активно обговорюється серед представників широкої громадськості, все частіше стає предметом бурхливих наукових дискусій, гострої публіцистичної полеміки. Дослідження проблематики маніпуляції суспільною свідомістю і розгляд її з наукової точки зору налічує всього лише кілька десятків років, якщо не мати на увазі опосередкованість висвітлення даної теми в контекстах інших, суміжних з нею явищ і процесів, інших аспектів соціального буття.

**Ключові слова:** маніпуляція, міжособистісні відносини, маніпулятивні прийоми.

**Lukasevich, O.A., Titar, Y.V. Manipulative techniques: peculiarities of use in interpersonal communication.** The article is devoted to the actual problem of manipulation, which is gaining more and more turns. In this article, based on the literature analysis, the issue of manipulation in interpersonal communication has been considered. The aim of the article is to reveal the questions of the strategy of manipulation, techniques and situation in which they are used. Analysis of works in this area allows us to identify the main groups of manipulative techniques, that used in the discussions. This view would be of interest to specialists in the field of social psychology in order to clearly distinguish between social pressure and direct contact. The subject of manipulation of public consciousness is being actively discussed today among representatives of the general public, it is increasingly becoming the subject of heated scientific discussions, a sharp publicistic polemic. Since recently, questions of manipulation have been devoted to many works of Ukrainian and foreign scientific literature, it is reflected in works of art, once again confirms its relevance, and in fact – of occurred interested: reaching a new level - the level of audio-visual, social sensitivity. The investigation of the problem of manipulation of public consciousness and its consideration from a scientific point of view has been only a few dozen years, if one doesn't bear in mind the indirectness of the coverage of this topic in the contexts of other phenomena and processes, that are adjacent to it, other aspects of social life.

**Keywords:** manipulation, interpersonal relationships, manipulative techniques.

**Постановка проблеми.** Тема маніпуляції свідомістю сьогодні активно обговорюється представниками широкої громадськості, стає предметом бурхливих наукових дискусій, гострої полеміки. Дослідження проблематики маніпуляції свідомістю і розгляд її з наукової точки зору нараховує лише кілька десятків років. Це пояснюється опосередкованістю висвітлення даної теми у контекстах інших, суміжних з нею явищ і процесів. Отже, питання маніпуляції свідомістю з боку гуманітарних дисциплін, особливо соціальної психології, залишається відкритим і остаточно не досліджуваним.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Інтенсивні дослідження методів маніпулювання і теоретичні узагальнення в даній сфері стали проводитися починаючи з другої половини ХХ ст. Так, П. Лазерсфельд проаналізував поведінку виборців, які перебувають під впливом передвиборчих методів маніпулювання. Вивченню різних факторів, що впливають на ефекти масової комунікації, присвячені роботи К. Ховланда. Проблему «соціальної технології» вивчав К. Манхейм, маючи на увазі під цим терміном сукупність методів, що впливають на поведінку людини і службовців засобом соціального контролю. Г.М. Маклюен розглядав питання, пов'язані з впливом технічних засобів інформаційного зв'язку на культуру, свідомість людей. В свою чергу, Г. Шиллер вивчав основні аспекти впливу засобів масової інформації на свідомість, формування громадської думки, управління суспільством.

До сучасних досліджень відносяться роботи таких авторів як Г. Джоветт і В. О'Доннелл, які описують пропагандистські моделі впливу. З. Бауман говорить про зростаючу роль невизначеності і прогресуючої незахищеності особистості перед обличчям соціальних змін. Е. Ноель-Нойман провів аналіз взаємозв'язків між масовою комунікацією, міжособистісною комунікацією і тим як індивід співвідносить свою думку з думкою інших людей..

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Поняття “маніпуляція” походить від латинського терміну “manipulus”, який має два значення “жменя”, “наповнювати руку” та “маленька група”. У першому значенні даний термін використовується як звернення до об'єктів з особливими намірами і цілями, як ручне управління. У значенні терміну “маніпуляція як маленька група” позначається загін воїнів – маніпула, який беззаперечно підкорюється і виконує всі розпорядження командуючих.

Філософське осмислення проблеми маніпуляції свідомістю особистості розпочато ще античними філософами. Так, на думку Платона, маніпуляція є унікальним явищем, що дає змогу підкорити волю, нав'язати людині певний образ думок, спрямувати її на здійснення конкретних дій. В епоху Відродження маніпулювання людьми є атрибутом політики у формі “маківеалізма”. Н. Макіавеллі створив низку маніпулятивних правил, основним принципом яких було використання зміненого сприйняття за допомогою гнучких і довгочасних методик. Як зазначає філософ, видимість прагнень, неможливість викрити у нечесних намірах є головними засадами ефективного маніпулювання [4].

Великий внесок у розуміння проблеми маніпуляції свідомістю людини зробили у ХХ ст. такі представники філософської школи як Е. Фромм, Т. Адорно, Ю. Хабермас. Вони вважали, що усвідомлення диспропорції між зовнішньою соціальною успішністю і труднощами самореалізації особистості неможливе через особливий стан свідомості особистості, який детермінований політичними, ідеологічними, культурними установками, а саме маніпулятивним впливом.

Р. Мей пов'язував маніпулювання із сильною волею, прагненням до влади. Маніпулювання проявляється у різних формах: людина може маніпулювати не лише іншими людьми, а й собою. Така сила волі використовується як спосіб відмовитися від бажань, стримати іраціональні прагнення. Людина, яка маніпулює собою, маніпулює іншими [3].

Згідно із Е. Шостромом маніпулятивність є атрибутом міжособистісних відносин, які формуються під впливом ринкових механізмів сучасного суспільства, тобто змушують людей відноситися байдуже один до одного. Серед причин маніпулювання автор називає нездатність людей до повного розуміння і поважного ставлення до інших людей. Детермінантою маніпулювання є соціальна ситуація, у якій людина відчуває себе беспорядною, здійснюючи свідомий індивідуальний вибір. Е. Шостром наголошує, що людина-маніпулятор є одночасно суб'єктом і об'єктом власних маніпуляцій, оскільки через пригнічення власного “Я” людина прагне завоювати для себе певні блага, а саме приховане використання і вплив на інших людей, контроль над ними [5].

Філософ З. Бауман вважає, що феномен маніпуляції детермінований усвідомленням кожної людини факту кінцевості власного існування і це усвідомлення провокує бажання трансцендентності. Аналізуючи сучасний простір міжособистісних відносин, науковець підкреслює, що суспільна маніпуляція бажанням трансцендентності неминуха, якщо індивідуальне життя прожите, а колективне життя продовжується. Існує тенденція до надмірної маніпуляції, яка є наслідком фундаментального конфлікту сучасного суспільства: перенесення вини з держави на індивіда за помилки формуючих культурою життєвих цінностей [1].

Отже, аналіз наукової літератури свідчить про те, що маніпуляція розглядається у трьох різних контекстах. По-перше, маніпуляція визначається як соціально-психологічний феномен, який виявляється у міжособистісному спілкуванні. І тому важливо встановити цілі і способи маніпулювання, результати і умови, за яких маніпуляція досягає найбільшого ефекту, способи захисту від маніпуляції. По-друге, розгляд даної проблематики здійснюється в межах психології впливу із акцентуванням на актах впливу, відповідальності за наслідки тощо. По-третє, існують психологічні чинники маніпуляції, серед яких прагнення отримати односторонній вииграш, використання гри на слабкість, схильність до використання саме такої стратегії міжособистісної взаємодії.

Узагальнюючи огляд можливих причин маніпуляцій у роботах різних авторів Е. Шостром виділив такі:

- внутрішній конфлікт людини. Як вважав Ф. Перлз, людина ніколи не довіряє собі повністю і завжди вірить, що її рятування в інших. Проте, іншим вона також не довіряє. Маніпуляція допомагає контролювати інших і за такої умови довіряти їм більше;
- недовіра до інших людей, нездатність кохати. На думку Е. Фромма, нормальними відносинами між людьми є кохання, яке передбачає знання людини про себе і повагу до істинної сутності. В той же час, більшість людей при всьому бажанні не можуть любити близьких, оскільки не люблять самих себе. Поведінка маніпулятора – це спроба отримати повну владу над іншою людиною як альтернативу кохання;
- відчуття абсолютної безпорадності. З точки зору екзистенціалізму, світ наповнений ризиком і невизначеністю, які оточують людини із всіх боків. Зіштовхуючись з екзистенціальною проблемою людина стає безпорадною, тому маніпулятор займає позицію бездіяльності у своїй поведінці;
  - страх тісних міжособистісних контактів (Е. Берн, Дж. Хейлі);
  - некритичне прагнення отримувати схвалення всіх і кожного (А. Елліс);
  - прагнення до символічного оволодіння партнерами спілкування як об'єктами сексуального бажання, з відповідним розподілом на активних і пасивних маніпуляторів (З. Фрейд);
  - природне компенсаторне прагнення до влади (А. Адлер);
  - репродукція способів впливу, які суспільство застосовує: маніпулятивне відтворення заохочується, оскільки поведінка отримує систематичне позитивне підкріплення у вигляді соціального успіху (Б. Скіннер) [5].

Орієнтуючись на описані підходи О.Л. Доценко називає такі рівні причин, що формують маніпулятивну поведінку:

- культура у загальнолюдському контексті. В казках і міфах хитрощі розглядаються як схвальні дії. Причина полягає у тому, що маніпуляція виявляється більш прийнятною, ніж фізична розправа або примус.
- суспільство як сукупність соціальних контекстів. Людина як член певної соціальної групи, засвоює групові норми і цінності, розділяє відповідальність за власні вчинки з членами своєї групи, отримує підкріплення самооцінки і почуття значущості, користується авторитетом для досягнення мети. Так відбувається підкріплення моделей поведінки. Тоді соціальна взаємодія між представниками різних груп наповнюється прагненням отримати вигоду і підкріплюється почуттям ідентифікації з групою.
- спілкування – міжособистісний контекст. Потреба у спілкуванні виступає джерелом активності, спрямованої на встановлення і підтримку стабільних відносин з людьми. Це означає, що задоволення потреби залежить від соціального спілкування, а отже, можливе маніпулювання, пов'язане із забезпеченням приналежності або відокремленням від значимого іншого.

- особистість у мотиваційному внутрішньопсихічному контексті. Внутрішньоособистісна передумова маніпуляції – це, в першу чергу, відсутність цілісності, власного центру, самості або їх ігнорування. З одного боку, це змушує людину підкорюватися своїм частинам, а з іншого – робить її вразливою перед втручанням у цілісність.

- технологія – контекст діяльності, її операційного складу. На цьому рівні маніпулювання обумовлено відсутністю прийнятних способів досягти мети. Коли існує адекватне вирішення, соціальна підтримка, міжособистісні зразки і внутрішнє бажання, технологічна можливість стає несподіванкою для маніпулятора.

Як бачимо, формування маніпуляції як способу поведінки має ряд причин різного рівня узагальнення. Відсутність адекватних способів досягти свого призводить до використання людиною маніпулятивних технік і прийомів.

Розгляд прийомів психологічних маніпуляцій, що використовуються у різних формах міжособистісної взаємодії, дає змогу проілюструвати яким чином люди з вираженими маніпулятивними якостями формують спеціальні аргументаційні моделі.

На сьогодні у психологічній літературі виділяється три основні групи маніпулятивних прийомів: організаційно-процедурні, логіко-психологічні та особистісні.

1. Прийоми організаційно-процедурного характеру пов'язані із створенням певних умов, попередньої організацією і специфічним здійсненням процедури міжособистісної взаємодії. Використання таких прийомів ускладнюють процес обговорення для об'єктів маніпулятивного впливу і, відповідно, полегшують його для суб'єкта, який організовує маніпуляцію.

До прийомів організаційно-процедурного характеру відносять:

- дозування вихідної інформаційної бази. Матеріали, необхідні для обговорення не надаються учасникам вчасно або даються вибірково. Окремим учасникам обговорень "ніби випадково" роздають неповний комплект матеріалів, а в ході взаємодії з'ясується, що хтось, на жаль, виявився не в курсі всієї наявної інформації. Втрачаються робочі документи, листи, звернення, записки, що може вплинути на процес і результати обговорення. Здійснюється неповне інформування деяких учасників, що ускладнює для них обговорення, а для інших створює додаткові можливості використання психологічних маніпуляцій. Зворотній варіант – надлишкове інформування, що передбачає підготовку багатьох проектів, пропозицій, рішень, зіставлення яких в процесі обговорення виявляється практично неможливим.

- Формування установок шляхом цілеспрямованого підбору виступаючих. Слово надається спочатку тим, чия думка відома та імponує організатору маніпулятивного впливу або учасникам завчасно підготовлених відповідним чином до виступу. Таким способом на першому етапі здійснюється формування бажаної установки в учасників обговорення. Це пояснюється тим, що зміна створеної первинної установки вимагає великих зусиль, ніж її формування. З цією ж метою обговорення може припинятися на виступаючому, позиція якого більш бажана і відповідає поглядам організатора маніпулятивного впливу.

- Подвійний стандарт в нормах оцінювання поведінки учасників дискусій. Одних виступаючих жорстко обмежують у дотриманні регламенту і правил взаємовідносин під час обговорення, іншим дозволяють відходити від них і порушувати встановлені правила. Те ж саме відбувається щодо характеру дозволених висловлювань – одним "вибачають" різкі висловлювання на адресу опонентів, іншим роблять зауваження і т.д. При цьому здійснюється згладжування позицій опонентів або, навпаки, проводиться посилення відмінностей в їх позиціях аж до несумісних і взаємовиключаючих точок зору, доведення обговорення до абсурду.

- "Маневрування" порядком обговорення. Для того, щоб легше пройшло "потрібне" питання спочатку "випускається пар" на малозначних і несуттєвих питаннях, а потім, коли всі втомилися або перебувають під враженням попередньої перепалки, виносяться питання, яке хочуть обговорити без посиленої критики. Може бути змінена послідовність обговорення, коли на перше місце виносяться питання і пропозиції не за мірою надходження, а спочатку пропонуються для обговорення більш прийнятні положення, щоб ті, хто сумніваються могли швидше прийняти бажане рішення.

- Управління процесом обговорення. У публічних дискусіях слово по черзі надається найбільш агресивно налаштованим представникам опозиційних груп, що допускають взаємні образи, які не зупиняються або зупиняються тільки для видимості. В результаті атмосфера

обговорення загострюється. Відтак, може бути припинене обговорення актуальної теми або навіть дискредитоване саме питання обговорення. Інший, більш “цивілізований” спосіб переривання процесу обговорення, полягає в тому, що в ключові моменти, коли може бути задоволене небажане рішення, оголошується перерва або учасники переходять до розгляду іншої теми.

- Обмеження в техніці проведення обговорення. При використанні цього прийому ігноруються пропозиції, що стосуються процедури обговорення, обходяться небажані факти, питання, доводи. Учасникам, які можуть своїми висловами призвести до небажаних змін ходу обговорення, слово не надається. Прийняті рішення фіксуються жорстко, не допускається повернення до них навіть під час отримання нових даних.

- Реферування – коротке переформулювання питань, пропозицій, аргументів, в процесі якого відбувається зміщення акцентів в бажану сторону. Одночасно з цим може здійснюватися довільне резюмування, при якому в процесі підведення підсумків відбувається зміна акцентів у висновках, викладі позицій опонентів, їх поглядів, результатів обговорення в бажану сторону.

2. Логіко-психологічні прийоми. Ці прийоми побудовані на порушенні законів логіки або на використанні формальної логіки з метою маніпуляції недостатньо досвідченим об’єктом.

Основними логіко-психологічними прийомами є: “порочне коло”, коли будь-яка думка доводиться за допомогою її переформулювання; “неповне спростування”. Серед запропонованих опонентом для захисту положень обирається найбільш уразливе, яке піддається жорсткій критиці; прийом дотримання норм, послідовності, логічності висловлювань. Використовується у випадках, коли пропонують дати однозначну відповідь на питання, що вимагає розгорнутої відповіді, і коли однозначність може призвести до неправильного розуміння суті проблеми; “багато питань”, коли по одній темі опонентів задають відразу кілька різних або мало сумісних питань; “постулювання істини”, коли висновок, твердження робиться без жодного доказу як зрозуміле для всіх.

3. Особистісні прийоми. До цієї групи відносять прийоми, засновані на роздратуванні опонента, використанні почуття сорому, неухважності, приниженні особистих якостей, лестощів, грі на самолюбстві та інших індивідуально-психологічних особливостях людини. Діючи таким чином і прагнучи уникнути небажаного обговорення, маніпулятор-опонент може підкреслювати негативні риси особистості об’єкта маніпулятивного впливу як неосвіченість, необізнаність в певній галузі.

Серед особистісних прийомів виділяють:

- роздратування опонента, виведення його з рівноваги насмішками, несправедливими звинуваченнями та іншими способами, доки він не “закипить”. Успіх маніпуляції буде ще більшим, якщо опонент прийде в стан роздратування, зробить помилкову, невігідну заяву в дискусії або обговоренні.

- Власне піднесення або самовихваляння. Ця маніпуляція є непрямим прийомом приниження опонента. В даному випадку відбувається підвищення психологічної значущості за рахунок вагомих доводів.

- Використання незнайомих для опонента слів, теорій і термінів. Маніпуляція вдається, якщо опонент посоромиться перепитувати і зробить вигляд, що він сприйняв ці доводи, зрозумів значення незрозумілих для нього термінів.

- Зрив або відступ від обговорення. Така маніпуляція здійснюється з використанням демонстративної образи, провокуванням конфлікту, різноманітними прийомами виведення опонента з рівноваги, коли обговорення перетворюється на звичайну лайку абсолютно не пов’язану з початковою темою.

- Прийом “палічні доводи”. Якщо переслідується мета перервати обговорення, психологічно придушити опонента, перш за все тому, що перемогти за допомогою звичайних аргументів шансів практично немає, то використовується так званий “аргумент до городового”. Він побудований на відсиланні до “вищих інтересів” без аргументації причин за якими до них апелюють.

- “Читання в серцях”, застосовується в двох основних варіантах (так звана позитивна і негативна форми). Увага аудиторії, оточуючих осіб переводиться від змісту доводів опонента на його нібито приховані причини і мотиви [2].

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Аналіз психологічної літератури показав, що проблема маніпуляції залишається актуальною через відсутність загального підходу до розуміння даного феномену. Під маніпуляцією у широкому розумінні мають на увазі універсальний

спосіб досягнення власних цілей в процесі взаємодії особистостей. Однак, у вузькому сенсі дане поняття набуває негативно-оцінного характеру, що пов'язане із ставленням до іншої людини як до засобу досягнення власних цілей. Формування маніпулятивної поведінки здійснюється в ситуаціях, коли є культурний дозвіл, соціальна підтримка, міжособистісні зразки і внутрішнє бажання. Відсутність адекватних способів досягнути мети призводить до використання маніпулятивних технік і прийомів.

Основними маніпулятивними прийомами визначено: організаційно-процедурні, а саме дозування вихідної інформаційної бази, формування установок шляхом цілеспрямованого підбору виступаючих, подвійний стандарт в нормах оцінювання поведінки учасників дискусій, маневрування порядком обговорення, управління процесом обговорення, обмеження в техніці проведення обговорення, реферування; логіко-психологічні, серед яких "порочне коло", "неповне спростування", прийом дотримання норм, послідовності, логічності висловлювань, "багато питань", "постулювання істини"; особистісні, зокрема, роздратування опонента, власне піднесення або самовихваляння, використання незнайомих для опонента слів, теорій і термінів, зрив або відступ від обговорення, прийом "паличні доводи", "читання в серцях".

#### Список використаних джерел

1. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман; пер. с англ. В.Л. Иноземцева. – М.: Логос, 2005. – 390 с.
2. Доценко Е.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита / Е.Л. Доценко. – СПб: Речь, 2004. – 292 с.
3. Мей Р. Любовь и воля / Р. Мей; пер. О.О. Чистяков, А.П. Хомик. – М.: Рефл-бук – К.: Ваклер, 1997. – 384 с.
4. Стретерн П. Макиавелли за 90 минут / П. Стретерн; пер. С. Бобровой. – М.: Астрель; АСТ, 2006. – 176 с.
5. Шостром Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Э. Шостром. – СПб: Изд-во инст-та психотерапии, 2008. – 192 с.

#### References translated and transliterated

1. Bauman Z. Individualizirovannoe obshchestvo [Individualized society] / Z. Bauman; per. s angl. V.L. Inozemceva. – M.: Logos, 2005. – 390 s.
2. Docenko E.L. Psihologija manipuljacji: fenomeny, mehanizmy i zashhita [Psychology of manipulation: phenomena, mechanisms and protection] / E.L. Docenko. – SPb: Rech', 2004. – 292 s.
3. Mej R. Ljubov' i volja [Love and Will] / R. Mej; per. O.O. Chistjakov, A.P. Homik. – M.: Refl-buk – K.: Vakler, 1997. – 384 s.
4. Stretern P. Makiavelli za 90 minut [Machiavelli in 90 minutes] / P.Stretern; per. S.Bobrovoj. – M.:Astrel'; AST, 2006. – 176s.
5. Shostrom Je. Chelovek-manipuljator. Vnutrennee puteshestvie ot manipuljacji k aktualizacii [Man manipulator. The inner journey from manipulation to actualization] / Je. Shostrom. – SPb: Izd-vo inst-ta psihoterapii, 2008. – 192 s.

УДК 159.9.088.4 :34.08 : 316.613.4

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

**О.Г. Малина**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології  
Запорізький національний університет

**Є.О. Іванов**

магістр кафедри психології, Запорізький національний університет

**Малина О.Г., Іванов Є.О. Психологічний аналіз негативних психоемоційних станів у професійній діяльності держслужбовців.** У статті надано психологічну характеристику негативних психоемоційних станів держслужбовців на основі аналізу психологічних особливостей професійної діяльності фахівців державних органів влади. Розглянуто соціально-психологічні параметри умов праці, що виступають стресогенними чинниками виникнення негативних психоемоційних станів держслужбовців, охарактеризовано прояви та визначено психологічні ознаки стомлення, перевтомлення, нервово-психічної напруги, психоемоційного напруження, інформаційного та емоційного стресу, фрустраційного напруження і фрустрації, розглянуто їх негативні соціально-психологічні та професійно-психологічні наслідки. Проаналізовано функціональні можливості, спрямовані на забезпечення ефективності і надійності професійної діяльності держслужбовців навіть при дії екстремальних чинників. Визначено напрямки оптимізації психоемоційної стійкості та окреслено шляхи психосоціального супроводу професійної діяльності держслужбовців.

**Ключові слова:** професійна діяльність держслужбовців, негативні психоемоційні стани, стомлення, перевтомлення, нервово-психічна напруга, психоемоційна напруженість, стрес, фрустрація, психоемоційна стійкість.

**Malina, O.G., Ivanov, Ye.O. Psychological analysis of negative psycho-emotional states in the professional activity of civil servants.** The article gives a psychological description of negative psycho-emotional states of civil servants on the basis of analysis of psychological peculiarities of professional activity of specialists of state authorities. Extremely high demands on the professional activity of civil servants bring it to extreme. According to socio-psychological characteristics, professional activity in state structures is associated with a high degree of responsibility for the decisions taken and their consequences, with information uncertainty, the need for positive relationships in the team in the presence of stressful, conflict-related situations, with an unregulated or forced labor regime. The socio-psychological parameters of working conditions are determined as the stressed factors of the emergence of negative psycho-emotional states of civil servants. The psychological signs of fatigue, hypertension, nervous-psychic stress, psycho-emotional stress, information and emotional stress, frustration stress and frustration are determined, their negative social considerations are considered as well as psychological and occupational-psychological consequences. The functional capabilities aimed at ensuring the efficiency and reliability of professional activity of civil servants even under the influence of extreme factors have been analyzed. The directions of optimization of psychoemotional stability have been determined and the ways of psychosocial support of professional activity of civil servants have been outlined. The purpose of psycho-prophylactic and psycho-hygienic work aimed at preserving psychological health, increasing the efficiency and results of work should be the formation of frustration tolerance and optimization of psycho-emotional stability of the personnel of state structures.

**Keywords:** professional activity of civil servants, negative psychoemotional states, fatigue, overcoming, nervous-psychic stress, psychoemotional tension, stress, frustration, psycho-emotional stability.

**Постановка проблеми.** На протязі останніх десятиліть в багатьох країнах здійснюється цілий ряд фундаментальних, об'єктивно затребуваних перетворень, які відкривають нові можливості у розвитку суспільства. Ефективно функціонуюча державна система управління стає одним із головних чинників, що визначають перспективи розвитку економіки, підвищення благополуччя населення. Важливою складовою становлення ефективної державної служби виступає професійна діяльність службовців, що відіграє важливу роль у формуванні довіри громадян до органів державної влади.

Ефективність функціонування органів державної влади визначається успішністю праці держслужбовців, їх здатністю в короткий термін вирішувати різноманітні завдання в швидко змінюваних умовах, їх стабільною працездатністю у сумісній діяльності. Складні умови праці, значні вимоги до її результатів зумовлюють виникнення ризику негативних психоемоційних та психофізіологічних функціональних станів, що потребують систематичних психопрофілактичних заходів та своєчасної психологічної корекції. В свою чергу, розробка системи соціально-психологічного супроводу діяльності державної служби, формування фрустраційної толерантності і психологічної витривалості фахівців зумовлює необхідність психологічної кваліфікації негативних психоемоційних станів на основі психологічного аналізу їх професійної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На даний час проблема професійної діяльності і негативних психоемоційних станів персоналу знаходиться у широкому колі вітчизняних і зарубіжних досліджень, а саме – у межах загально-психологічної концепції діяльності, зокрема професійної (Л.С. Виготський, Г.С. Костюк, О.М. Леонт'єв, С.Д. Максименко, С.Л. Рубінштейн та ін.); загальнотеоретичні й експериментальні дослідження феномену спільної діяльності (Ф.Д. Горбов, Є.С. Кузьмін, О.І. Донцов, А.В. Петровський, С.В. Саричев, О.С. Чернишов), теоретико-методологічні основи психології управління (Л.М. Карамушка).

Негативні психоемоційні стани у професійній і соціальній діяльності розглядаються у межах концепції фрустрації як психологічного стану (М.Д. Левітов), концепції феноменальності фрустрації та стресу (Дж. Доллард, Г. Сельє, Л. Дуб, Н. Міллер, О. Мауер, Б. Сірс, Л. Берковіц, А. Бандура, Д. Майєрс, Р. Баркер та ін.), теорії фрустраційної агресії (Дж. Доллард, Б. Сірс, Л. Дуб), теорії фрустраційної регресії (К. Багнер, Т. Дембо, К. Евін); фрустраційний чинник у професійному становленні спеціаліста розкривається в працях Ю.Є. Сосновікова, Н.Д. Зав'ялова, В.О. Пономаренка. Аналіз фрустраційних та стресових проявів діяльності розгортається в дослідженнях Г.Б. Заремби, Е.І. Кіршбаума, Л.М. Мітіної, С.М. Сулейманова; негативних психофізіологічних станів втомлення перевтомлення, нервово-психічної напруги у дослідженнях М.С. Корольчука, В.М. Крайнюка, Т.І. Кочергіної; кризові ситуації в структурі індивідуального досвіду у роботах Н.Ф. Шевченко. Різноманітні аспекти формування психоемоційної стійкості персоналу досліджувались О.С. Анісімовим, А.С. Гусевою, Л.Г. Лаптевим, В.Г. Михайловським, М.Ф. Секачем, І.М. Семеновим, ін.

**Мета дослідження** полягає у психологічному аналізі негативних психоемоційних станів у професійній діяльності держслужбовців.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Державний службовець розглядається як професійний працівник певної державної організації



(керуючого органу, армії, освіти, закладів охорони здоров'я і т.п.). У вузькому сенсі – як професійний керівник органів державної влади; громадянин, що займає у порядку, встановленому правовими актами, посаду в державному органі. За визначенням Л.Д. Чайнової держслужба являє собою «цільову керовану цілісність, що має ієрархічну структуру, набуває певної самостійності і незалежності, та реалізує загальні інтереси громадян і має свої особливі інтереси» [9, 76].

Соціальне середовище багато в чому визначає форму та стиль діяльності органів державної служби, в якій формуються цінності та пріоритети держслужбовців, а також відношення населення до держслужби та держслужбовців, так і до держави в цілому.

Професійна діяльність держслужбовців пред'являє достатньо жорсткі вимоги до якості особистості працівника. Авторитет та ефективність державної служби встановлюється рівнем професіоналізму, діловитості, гнучкості, професійними та морально-особистісними якостями тих людей, що присвятили своє життя служінню державі та народу. Професіоналізм державних службовців залежить від сформованості їх відомості, від степеню диференційованості і послідовності образів ідеального професіоналізму та себе як фахівця.

Для успішного здійснення професійної діяльності держслужбовців обхідно мати ряд професійно важливих якостей (мотиваційна спрямованість на дотримання державних законів та інтересів громадян, організаторські здібності, емпатія і т.п). Необхідними для держслужбовців є якості особистості, що пов'язані з соціальною та моральною зрілістю, а саме: організованість, витриманість, професійна етика, толерантність, авторитарність; а також внутрішні мотиви, такі як самореалізація, вдовolenість від праці, спрямованість на успіх та допомогу тим, хто її потребує.

Визначаючи соціальний компонент діяльності (працю, спілкування та пізнання), важливо підкреслити, що для професійної діяльності державного службовця пізнання іншої людини є одним із ключових завдань. Через складну організацію професійної діяльності, враховуючи великий вплив службової взаємодії та ділового спілкування соціально-комунікативна компетентність повинна бути першочерговим об'єктом постійного професійного самовдосконалення держслужбовців. Особливо потребують розвитку соціально-перцептивна та аутопсихологічна компетентність.

Специфіку праці державних службовців визначають характерні нього види діяльності: контрольно-облікова, організаційно-виконуюча, представницька, регулююча, інформаційно-аналітична і координуюча.

На різних етапах професіоналізації деякі види даються державним працівникам з певними труднощами. Для фахівців зі стажем характерні певні труднощі в регульовальній та координувальній діяльності, в той час як для працівників, що знаходяться на начальних етапах професіоналізації, властиві труднощі у діяльності самоосвіти.

При цьому, професійна діяльність держслужбовців, в залежності від етапу професіоналізації, висуває вимоги до різних груп професійно важливих якостей. Зі зростання професіоналізму посилюються мотиви інтересу до внутрішнього змісту праці держслужбовців, змінюються уявлення про ступень зв'язку здатності до розвитку та успіху діяльності [9, 79].

Чинниками, що визначають професійно важливі якості, виступають чітка регламентація діяльності, різноманіття нестандартних професійних ситуацій, негативне ставлення частини населення до держслужбовців. Таке негативне ставлення до органів влади і одночасно згідливе відношення до представників державної служби мають деформуючий вплив на особистість держслужбовців.

Виходячи з того, що державна служба виступає діяльністю у галузі управління, її доцільно розглядати як особливу управлінську діяльність, що характеризується різноманіттям видів діяльності на різних рівнях управлінської ієрархії; великим значенням комунікативних функцій і здатністю до вирішення прогностичних завдань; творчим (не алгометричним) характером діяльності; дефіцитом інформації в швидко змінюваних суперечливих обставинах для прийняття рішень; високим рівнем психічної напруги, що зумовлена великою мірою відповідальності за прийняті рішення в умовах гострого дефіциту часу. Таким чином, професійну діяльність держслужбовців доцільно розглядати як діяльність, що здійснюється в особливих стресогенних умовах.

Негативні функціональні стани держслужбовців визначаються не тільки зовнішніми стресогенними чинниками, але і соціально-психологічними характеристиками особистості фахівців. Саме від особистісних характеристик держслужбовця залежить процес регуляції власного функціонального стану, які визначають ступінь виснаження, напрямок, динаміку та форму

подолання негативного функціонального стану.

Держслужбовці відрізняються один від одного за соціальним походженням, рівнем освіти, іншими ознаками, що впливають на їх систему цінностей, настанов, соціально-психологічну сумісність, міжособистісні відносини та може призводити до конфліктів та стресів. Причинами конфлікту (і як його наслідками - втому та стресом) також виступають протиріччя між особистими мотивами держслужбовців і метою та намірами адміністрації, протиріччя між службами, боротьба «центру» і «периферії», суперництво за бюджет, престиж та інші ресурси.

Таким чином, провідною характеристикою професійної діяльності держслужбовців виступає стресогенність, що зумовлена:

а) специфічними особливостями держслужби як соціальної організації (ієрархічністю, зміною законодавства і вимог до діяльності, високим ступенем особистої і фахової відповідальності, протиріччями у особистісних цінностях та необхідних рішеннях);

б) екстремальними умовами та вимогами до когнітивних та регулятивних процесів (значне інтелектуальне навантаження, перевищення пропускну здатності інформації, що надходить, її дефіцит для прийняття рішень, недостатність часу для вирішення завдань значної складності і створення нової інформації, тривала зосередженість, висока кількість професійно-важливих об'єктів спостереження);

в) екстремальними умовами та вимогами до емоційно-вольових процесів (помірна і значна інтенсивність негативних емоціогенних чинників, наявність конфліктних ситуацій, різкий дефіцит часу, висока відповідальність, висока інтенсивність подразників та темп діяльності, необхідність самостійного пошуку розходжень, монотонність);

г) індивідуальними соціально-психологічними особливостями держслужбовців (стрессостійкістю, особливостями темпераменту, копінг стратегіями, стильовими особливостями діяльності і когнітивних процесів, структурою та ієрархією потреб та мотивації);

д) ставленням суспільства до державної служби і її представників (негативні настанови, імідж держслужбовця, соціальні стереотипи, інформація у ЗМІ).

Виходячи з аналізу професійної діяльності держслужбовців можна передбачити виникнення таких негативних психофізіологічних функціональних та психоемоційних станів (за зростанням патогенних чинників і сили нервово-психічного навантаження від відносної норми до нервово-психічних розладів):

1. *Стомлення* – це особливий, своєрідний суб'єктивний стан, який переживає людина, що складається з таких компонентів: а) почуття слабосилля, коли фахівець відчуває зниження працездатності навіть тоді, коли продуктивність праці не падає. Це зниження працездатності виражається як переживання особливої, обтяжливої напруги та невпевненості; б) розлади уваги, що проявляються у зниженні концентрації, об'єму, розподілу, стійкості та перемикання; в) порушення у моторній сфері, а саме сповільнення чи неупорядкована квапливість рухів, розлад їх ритму, послаблення точності та координації рухів; г) погіршення пам'яті та мислення, що найбільш порушуються при стомленні від розумової праці; д) ослаблення волі (коли послаблюються рішучість, витримка, самоконтроль) та сонливість як вираження охоронного гальмування [5, 20].

2. *Перевтомлення* – це стан організму на межі патології, що розвивається під впливом тривалої та невинної роботи в стані стомлення або тоді, коли регламентуючий відпочинок між циклами роботи є недостатнім для відновлення, супроводжується відчуттям стомлення вже перед початком роботи, об'єктивним зниженням якісних та кількісних показників роботи з різким зменшенням рівня безпеки діяльності (наявність помилок професійної діяльності) і збільшенням періодів в динаміці працездатності. Тому визначення перших ознак перевтомлення є найбільш важливим у контролі за працездатністю держслужбовців. Особливої уваги потребують такі ознаки як: байдужість до роботи та її можливі наслідки; підвищена конфліктність, роздратованість; замкненість (відлюдність); неадекватна реакція на жарт; бурхлива реакція на будь-яке зауваження; безсоння або сонливість; пітливість чи сухість шкіри; почервоніння чи блідість [5, 22]. Суб'єктивно людина відчуває в'ялість, апатію, важкість в голові, загальний дискомфорт, нездужання, небажання працювати, і ці симптоми не проходять в строки регламентованого відпочинку.

3. *Нервово-психічна напруга* розглядається як загальна реакція організму при зміні стереотипу діяльності і проявляється в дезорганізації поведінки, гальмуванні раніше напрацьованих навичок, неадекватних реакціях на зовнішні роздратування, труднощі в розподілі уваги, звуженні

об'єму уваги та пам'яті, імпульсивних діях. Такі зміни в психічній сфері безумовно негативно позначаються на рівні працездатності та безпечної діяльності спеціалістів. Особливістю поведінки в стані нервово-психічної напруги є її негнучкість, відсутність лабільності та пластичності. В той же час, стереотипні дії протікають скоріше, з тенденцією до автоматизму. Тому й загальною характеристикою стану НПН вважається порушення структури складної професійної діяльності [5, 29]. Таким чином, високий рівень нервово-психічної напруги може бути обумовлений впливом різних факторів, найбільш характерним з яких є: висока соціальна відповідальність за виконану роботу, дефіцит часу та інформації (або надмірний потік інформації) для прийняття рішення та наступних дій, дії перешкод різної модальності, вплив шкідливих факторів життєдіяльності, міжособиста несумісність, соціально-психологічна та сенсорна ізоляція.

4. *Психоемоційна напруженість* – стан, що характеризується надмірною вираженістю емоційних реакцій та призводить до зрушення професійної діяльності, неадекватності її психофізіологічної вартості. Особливість змін при цьому стані дозволяє виділити окремий синдром психоемоційної напруженості з характерними прикметами: психологічними – особиста та реактивна тривожність; соціально-психологічними – зниження рівня самооцінки й рівня соціальної адаптованості; фізіологічними – перевага тону симпатичної нервової системи над парасимпатичною; ендокринними – різке підвищення гормональної активності; метаболічними – збільшення вмісту в крові транспортних форм жиру, зрушення ліпопротеїдного спектру, що дозволяє кваліфікувати його як межовий функціональний стан, який може призвести до розвитку психоемоційних криз, нервово-психічних психогенних розладів і психосоматичної патології (неврози, виразка шлунку та дванадцятипалої кишки, ішемічна хвороба серця, артеріальна гіпертонія).

5. *Фрустраційна напруга* – ефект, що виникає в людини, що опинилася під впливом сукупності фрустраційних ситуацій і проявляється інтенсивністю прояву психофізіологічних механізмів адаптації організму до фруструючих умов. Непомірно висока фрустраційна напруженість при адаптаційних порушеннях веде до надмірного посилення функцій нервової і гормональної систем організму і тим самим сприяє виснаженню його резервних можливостей [6, 112].

6. *Стрес*: а) інформаційний – виникає в ситуаціях інформаційних перевантажень, коли людина, що несе велику відповідальність за наслідки прийнятих нею рішень, не справляється з пошуком потрібного алгоритму, не встигає приймати правильні рішення в необхідному темпі; б) емоційний – має місце в ситуаціях загрозливих для фізичної безпеки людини, економічного добробуту, соціального статусу, міжособистісних відносин (втрата роботи, засобів існування, сімейні проблеми і т.п). Відбуваються емоційні зрушення, деформується мотиваційна сфера, змінюється хід процесів сприйняття і мислення, порушується рухове і мовне поведінки. Особливо сильний дезорганізуючий вплив на професійну діяльність мають емоційні стреси, що досягли ступеня афекту в тій чи іншій його формі (імпульсивної, гальмівної або генералізованій). Сила афекту така, що вона здатна гальмувати будь-які інші психічні процеси. Більш того, афекти нав'язують людині певні стресові способи вимушеного виходу з екстремальної ситуації, відповідні формі прояви афекту [1,15].

7. *Фрустрація* – це стан коли на шляху досягнення значимої мети людина зустрічає нездоланну перешкоду і визначається так само як психічний стан, що викликаний неуспіхом у задоволенні потреби, бажання, як переживання невдачі. Стан фрустрації супроводжується різними негативними переживаннями – розчаруванням, роздратуванням, тривогою, відчаєм. Основними формами прояву емоційних реакцій на фрустрацію є агресія, тривожність, пригніченість, знецінення мети або завдання. Збільшення напруги і емоційне збудження при фрустрації можуть виявитися у втраті конструктивності дій, панічних нападах, втраті контролю. Може виникнути і когнітивна обмеженість-стануть неможливими раціональні процеси, роздуми і адекватність прийняття рішень. Високий рівень фрустрації призводить до дезорганізації діяльності та зниження її ефективності. Часті фрустрації ведуть до формування негативних рис поведінки-агресивності, збудливості, ворожості, негативізму. Це явище в психопатології відомо під назвою «вільно плаваючого гніву», що шукає об'єкти для своєї реалізації. Агресивність нерідко спрямовується на власну особистість, спостерігаються, наприклад, невинуватна самокритика, схильність до самобичування, самоосуду, і в крайніх випадках – тенденція до суїцидальної поведінки. Поведінка в стані фрустрації включає: а) моторну ажитацію – безцільні і невпорядковані поведінкові реакції; б) апатію або відмову –

тенденцію не брати участь у вирішенні проблем, у зв'язку з чим розвивається апатичний підхід до ситуації, реакція типу відмови є найбільш несприятливим варіантом фрустрації; в) агресія і деструкція, руйнування навколишнього, заподіяння шкоди, завдання збитків (113 випадків з 145 ситуацій несправедливості, грубості, отримання відмови, і особливо часто в умовах невизначеності); г) регресія – звернення до поведінкових моделей, що домінували в більш ранні періоди життя або примітивізація поведінки, інфантильних реакцій властивих дитячому віку (зниження конструктивності поведінки, падіння якості виконання, спрощення поведінкових схем); д) негативізм – негативне ставлення не тільки до ситуації, що викликають фрустрацію, але і до інших, схожих проблем; е) репресія – характеризується блокуванням, витісненням зі свідомості неприємних ситуацій, які стосуються необхідних для вирішення питань. Це нереалістична форма поведінки, суть якої полягає в підході: «проблема зникне, якщо про неї не думати»; ж) стереотипія – повторення неефективних форм і способів поведінки, тенденція до сліпого, безглузкого повторення фіксованих форм поведінки (зустрічаються в осіб, схильних до демонстративності) [1, 32].

Існує певна межова величина рівня напруги, перевищення якої призводить до деструктивних ефектів негативних психоемоційних станів, яку визначають як стійкість або толерантність. Толерантність проявляється у здатності держслужбовця протистояти психічному навантаженню та патогенним чинникам без втрати психологічної рівноваги і залежить від величини напруги, типу ситуацій і особливостей особистості (мотиваційних і індивідуально-психологічних). Один і той же фахівець в різних обставинах виявляється здатним витримати різний ступінь напруги. Адаптивна (яка залишається у межах норми) поведінка характерна для держслужбовця, у якого навіть під впливом сильних подразників (перешкод) негативний психоемоційний стан не настає.

Таким чином, психоемоційна стійкість держслужбовців визначається як інтегративне психічне утворення, що включає емоційно-вольові, інтелектуальні та особистісно-професійні якості, рівень розвитку і гармонійність прояву яких визначає здатність фахівця ефективно виконувати функції професійної діяльності. Через розвиток і, у разі необхідності, психокорекцію складових психоемоційної стійкості персоналу можливо формування психологічно здорової особистості, що має здатність адекватно сприймати себе, оточення та поточну мінливу ситуацію, має розвинену систему цінностей, свідомо керує своїми діями і вчинками, має тенденції і потенціал до розвитку, професійного зростання і самореалізації. Дані характеристики виступають функціональними можливостями, що забезпечать ефективність і надійність професійної діяльності держслужбовців навіть при дії екстремальних чинників.

Оптимізація психоемоційної стійкості персоналу держструктур передбачає активне використання сучасних ефективних психотехнологій саморегуляції та психолого-акмеологічного супроводу. Соціально-психологічний, психокорекційний і психотехнологічний супровід професійної діяльності держслужбовців, спрямований на оптимізацію психоемоційної стійкості і зміцнення психічних ресурсів суб'єктів праці має включати наступні напрямки:

- вивчення умов і чинників ефективності управлінської діяльності керівника, які суттєво впливають на соціально-психологічний клімат у колективі;
- формування і розвиток психологічної культури персоналу, потреби у самореалізації, здатності до здійснення оптимальної професійної діяльності, комунікації, та поведінки;
- підготовка персоналу до творчого використання продуктивних технологій у традиційних та нестандартних умовах праці;
- забезпечення можливостей та розвиток навичок відновлення психологічного ресурсу держслужбовців;
- психологічний супровід персоналу держструктур у вирішенні проблем у психологічно складних ситуаціях (конфлікти, протиріччя у професійній діяльності, у взаєминах із керівництвом та ін.)

У психологічному супроводі функціонування державних організацій одним з центральних завдань має бути оптимізація професійної діяльності і процес професіоналізації, що реалізується через:

- діагностику і аналіз соціальних, соціально-психологічних процесів, загального здоров'я і психоемоційної стійкості та прогнозування їх розвитку;

- використання психодіагностики і психокорекції психологічних характеристик і поведінки персоналу для допомоги їм у оволодінні оптимальним стилем діяльності, навичками ефективного спілкування та комфортного психічного стану;
- участь у плануванні та впровадженні програм професіоналізації та допомоги держслужбовцям у практичному вирішенні соціально-психологічних завдань;
- підготовка до самостійного використання навичок саморегуляції з використанням продуктивних технологій оптимізації психічних ресурсів (а саме – теоретичну та методичну підготовку до саморегуляційної діяльності, практичний розвиток саморегуляційної культури, моніторингову діагностику, оцінку та корекцію саморегуляційної діяльності держслужбовців у відповідності з критеріями оптимальності, формування навичок емоційної стабільності, вольових якостей, реалістичної самооцінки, мотивації спрямованої на успіх та ін).

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Надзвичайно високі вимоги до професійної діяльності держслужбовців наближають її до екстремальної. За соціально-психологічним характеристикам професійна діяльність у держструктурах пов'язана з високим ступенем відповідальності за прийняті рішення та їх наслідки, з інформаційною невизначеністю, з необхідністю позитивних взаємин у колективі при наявності стресових, конфліктогенних ситуацій, з нерегламентованим або вимушеним режимом праці. Враховуючи означені особливості професійної діяльності держслужбовців, метою психопрофілактичної і психогігієнічної роботи, спрямованої на збереження психологічного здоров'я, підвищення працездатності та результатів праці має бути формування фрустраційної толерантності та оптимізація психоемоційної стійкості персоналу держструктур.

Перспективною метою подальших досліджень, таким чином, має стати розробка та обґрунтування системи цілеспрямованих психологічних засобів оптимізації психоемоційної стійкості держслужбовців та розвиток її вольових, емоційних, інтелектуальних та особистісно-професійних компонентів, що дозволить ефективно вирішувати різноманітні практичні завдання у діяльності держструктур і формуванні психічного здоров'я держслужбовців.

#### Список використаних джерел

1. Гаврилец И.Г. Психофизиология человека в экстремальных ситуациях: учебное пособие./ И.Г. Гаврилец – К: ЗАО «Віпол», 2006. – 188 с.
2. Закон України про державну службу (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, №4, ст. 43 //Електронний ресурс: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19/conv>
3. Лебедев В.И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых системах: Учебник /В.И. Лебедев - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001 – 246 с.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління: навчальний посібник / Л.М. Карамушка –К.: Міленіум, 2003 – 344 с.
5. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності /Підручник для студентів вищих навчальних закладів//М.С. Корольчук-К.: Ельга, Ніка-Центр, 203.–400 с.
6. Корольчук М.С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: Навч. посібник.// М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна – К.: Здоров'я, 2002. – 260 с.
7. Попик Ю.В. Менеджерська діяльність і явище фрустрації: сутність, феноменологія, структура/ Попик Ю.В.// Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології / За ред. С.Д. Максименка. – Т. IX, Ч. 6. – К., 2007. С. 105–112.
8. Психофизиологические основы профилактики перенапряжения / Мойкин Ю.В., Киколов А.И., Тхоревский В.И. и др. - М.: Медицина, 1987 – 138 с.
9. Чайнова Л.Д. Концепция функционального комфорта – теоретическая основа проектирования предметно-пространственной среды государственных учреждений/ Л.Д. Чайнова - М.: Наука, 2003. – С. 76
10. Шевченко Н.Ф. Психологічна допомога в кризових та екстремальних ситуаціях: навчальний посібник / Н.Ф. Шевченко. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2012. – 120 с.

#### References transliterated

1. Gavrilec I.G. Psihofiziologija cheloveka v jekstremal'nyh situacijah: uchebnoe posobie./ I.G. Gavrilec – K: ZAO «Vipol», 2006. – 188 s.
2. Zakon Ukrai'ny pro derzhavnu sluzhbu (Vidomosti Verhovnoi' Rady (VVR), 2016, №4, st. 43 //Elektronnyj resurs: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19/conv>
3. Lebedev V.I. Jekstremal'naja psihologija. Psihicheskaja dejatel'nost' v tehnicheskix i zkologicheskix zamknutih sistemah: Uchebnyk /V.I. Lebedev - M.: JuNITI-DANA, 2001 – 246 s.
4. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja: navchal'nyj posibnyk / L.M. Karamushka –K.: Milenium, 2003 – 344 s.
5. Korol'chuk M.S. Psihofiziologija dijial'nosti /Pidruchnyk dlja studentiv vyshhyh navchal'nyh zakladiv//M.S. Korol'chuk- K.: El'ga, Nika-Centr, 203.–400 s.

6. Korol'chuk M.S. Psychologichne zabezpechennja psyhichnogo i fizychnogo zdorov'ja: Navch. posibnyk.// M.S. Korol'chuk, V.M. Krajnjuk, A.F. Kosenko, T.I. Kochergina – K.: Zdorov'ja, 2002. – 260 s.
7. Popyk Ju.V. Menedzhers'ka dijaj'nist' i javyshhe frustracii': sutnist', fenomenologija, struktura/ Popyk Ju.V.// Zbirnyk naukovykh prac' Instytutu psihologii' im. G.S. Kostjuka APN Ukrai'ny. Problemy zagal'noi' ta pedagogichnoi' psihologii' / Za red. S.D. Maksymenka. – T. IH, Ch. 6. – K., 2007. S. 105–112.
8. Psihofiziologicheskie osnovi profilaktiki perenaprjazhenija / Mojkin Ju.V., Kikolov A.I., Thorevskij V.I. i dr. - M.: Medicina, 1987 – 138 s.
9. Chajnova L.D. Konceptija funkcional'nogo komforta – teoreticheskaja osnova proektirovanija predmetno-prostranstvennoj sredi gosudarstvennyh uchrezhdenij/ L.D. Chajnova - M.: Nauka, 2003. – S. 76
10. Shevchenko N.F. Psychologichna dopomoga v kryzovyh ta ekstremal'nyh situacijah: navchal'nyj posibnyk / N.F. Shevchenko. – Zaporizhzhja: Zaporiz'kyj nacional'nyj universytet, 2012. – 120 s.

УДК: 796.325:796.085:159.9

## ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ РОБОТИ ПСИХОЛОГА В КОМАНДІ КВАЛІФІКОВАНИХ ВОЛЕЙБОЛІСТОК

**Н.О. Мосол**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології,  
Запорізький національний університет  
nmosol.spp@gmail.com

**І.С. Олійник**

магістр психології 2-го року навчання, Запорізький національний університет  
irina.thukova.1217@gmail.com

**Мосол Н.О., Олійник І.С. Прикладні аспекти роботи психолога в команді кваліфікованих волейболісток.** Статтю присвячено питанню діяльності психолога в спорті. Визначено та схарактеризовано основні напрямки психологічної роботи зі спортивною командою, описано прикладні аспекти роботи психолога на прикладі психологічного супроводу команди кваліфікованих волейболісток. Проведено дослідження соціально-психологічного клімату та особливостей міжособистісної взаємодії в спортивній команді. На основі діагностики розроблено рекомендації, орієнтовані на оптимізацію міжособистісної взаємодії у системі «спортсмен-команда» та системі «спортсмен-тренер». Психологічний супровід спортивної команди розглядається як комплекс спеціальних заходів, спрямованих на оптимізацію підготовки спортсменів. Такий супровід включає психодіагностику, розробку та надання рекомендацій, психологічне консультування спортсменів та тренера, корекційну роботу (підвищення групової згуртованості, корекція негативних станів, навчання методам психорегуляції тощо), психологічну підготовку спортсменів.

**Ключові слова:** спортивна психологія, психолог, волейбольна команда, психологічний клімат, психологічний супровід команди.

**Mosol, N.O. Oliinyk, I.S. Applied aspects of the work of a psychologist in a team of qualified volleyball players.** The article deals with the peculiarities of psychological work in the sport. Nowadays Ukrainian sport is at the stage of formation of psychological support system of sportsmen and requires the implementation of the results of psychological and pedagogical research into the practice of sport activities. The main directions of applied sport psychology were defined, the content of practical work of psychologist with a sports team were described. The practical aspects of applied psychological work in sports were described based on the experience of work with a team of qualified volleyball players. Specifics of work with the volleyball team were determined. The study of socio-psychological climate and features of interpersonal interaction in a sports team was conducted. On the basis of the diagnostic the recommendations were developed for optimizing interpersonal interaction in the system "sportsmen-team" and the system "sportsmen-coach". The content of the psychological support of the sport team includes psychological diagnostics, the development of recommendations on the basis of diagnostic, psychological counselling of sportsmen and coaches, corrective work (increase group cohesion, correction of negative states, training methods of psycho-regulation, etc.), psychological training of sportsmen. The prospects for the work are the further study of the organization of the team support as a condition for improving the performance of sport activities (on the example of volleyball).

**Keywords:** sport psychology, psychologist, volleyball team, psychological climate, psychological support of the team.

**Постановка проблеми.** У зв'язку з різким розвитком спорту як в нашій країні, так і за кордоном, гостро постає питання використання психологічних знань в галузі фізичного виховання та спорту. Практика переконливо підтверджує той факт, що в підготовці спортсменів повинні брати участь фахівці-професіонали – психологи і педагоги, які кваліфіковано використовують сучасні наукові та методичні підходи. Традиційна система підготовки кваліфікованих спортсменів до змагань багато в чому вичерпує свої можливості. Можна констатувати, що стан українського спорту знаходиться на етапі становлення системи психологічного забезпечення спортсменів і потребує

впровадження результатів психолого-педагогічних досліджень в практику спортивної діяльності.

Представлена стаття присвячена дослідженню прикладних аспектів діяльності психолога у спорті, а саме питанню організації психологічного супроводу спортивної команди.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Початок академічного вивчення спортивної психології пов'язують з кінцем XIX – початком XX ст. Стрімкий розвиток спорту призвів до необхідності наукового супроводу спортивної діяльності та ініціював низку наукових досліджень. Проблематика практичної діяльності психолога в спорті розглядалася у роботах А.В. Алексійова, В.М. Блудова та В.А. Плахтійенко, В.І. Воронової, А.Д. Ганюшкіна, Л.Д. Гіссена, Г.Д. Горбунова, С.О. Дружилова, Р.М. Загайнова, Н.Л. Коломінського, Г.В. Ложкіна, В.Д. Потапова, Л. Радченко, А.В. Спіркіна, В.А. Шаблінського, та ін..

Спортивна психологія все більше спрямовує свої інтереси на особистісний і соціально-психологічний рівень спортивної діяльності. У фокусі уваги дослідників знаходяться такі питання як вивчення психологічної згуртованості (Шеріф Сархан, 2012) і прогнозування психологічної сумісності спортсменів (С.С. Бринзак, 2009); вплив на результати спортивної діяльності таких факторів як впевненість (В.М. Ляшенко, 2010), стиль спілкування тренера (Г.В. Проценко, 2010), самооцінка (Н.Л. Височіна, 2011), лідерські якості (І.І. Смоляр, 2011); досліджується проблематика спортивної діяльності в контексті інтеграції дітей та молоді з особливими потребами (С.В. Гвоздецька, 2005, І.П. Випасняк, 2007, М.Б. Оліяр, 2012), вивчається проблема індивідуалізації тренувального процесу (А.О. Титович, 2013).

У зв'язку із загостренням спортивної конкуренції ті зростанням вимог до результативності виступу спортсменів та команди, особливо актуальним стає питання психолого-педагогічного супроводу спортивної діяльності, особливостей міжособистісної взаємодії (особливо в групових видах спорту), підвищення результативності спортивної діяльності

**Метою** нашої роботи є дослідження діяльності психолога в спорті та обґрунтування організації психологічного супроводу волейбольної команди .

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Основною метою психології спорту є вивчення психологічних закономірностей формування у спортсменів і команд спортивної майстерності, якостей, необхідних для участі у змаганнях, а також розробка психологічно обґрунтованих методів тренувань і підготовки до змагань. Дані зарубіжних та вітчизняних досліджень в галузі психології спорту О.Д. Ганюшкіна [2], С.О. Дружилова [4], З.Г. Кісарчука [6], Н.В. Кузьміної [7], свідчать, що професійна діяльність психолога пов'язана з поняттями «замовника», «клієнта» та «користувача» психологічною інформацією, що у спорті набуває важливого значення. Таким чином, слід вказати на те, що своєю роботою спортивний психолог уточнює соціальний запит на власну професійну діяльність та створює передумови для формування соціального статусу своєї професії. Результат професійної діяльності психолога у спорті залежить, насамперед, від завдань, які ставляться перед ним в процесі підготовки спортсменів в навчально-тренувальному процесі та в період змагань, від рівня компетентності, від вибору психологічних методик та методів психологічної підготовки.

Спортивний психолог працює з тренером та спортсменами. Важливим аспектом роботи психолога є своєчасна допомога спортсмену у різних життєвих ситуаціях, ненав'язливе інформування тренерів щодо актуальних проблем спортивної психології та новітніх методів роботи. Рівня компетентності тренера в психологічній підготовці спортсменів інколи буває замало. Тому допомога спортивного психолога в процесі навчально-тренувальних занять, а також в період змагань є необхідною умовою на шляху досягнення високих спортивних результатів.

Необхідність психологічної підготовки тренера пояснюється тим, що тренер є невід'ємною частиною спортивної команди та відіграє вирішальне значення в її успішності. Вченими було виявлено, що характер взаємодії тренера з командою здійснює значний вплив на успішність спортивної діяльності (А.В. Родіонов, 2002; Ю.А. Коломейцев, 2005; І.Ф. Андрущишин, 2009; В.Р. Малкін, 2009, Г.В. Проценко, 2010). Дослідники зазначають, що специфіка взаємодії тренера зі спортсменами відіграє значущу роль особливо у жіночих командах. Тренер повинен контролювати та координувати взаємини, які складаються в команді, тим самим сприяти психологічній стійкості кожного члена команди, формуючи позитивний психологічний клімат всередині неї [5]. Результати досліджень демонструють, що на результативність спортсменів впливає стиль спілкування тренера, який відповідає уявленням спортсменок про найбільш ефективний, при цьому спілкування тренера

має відмінності у сприйманні його спортсменками з різною індивідуальною успішністю (Г.В. Проценко, 2010). Так, у «успішних» спортсменок позитивно впливають на виконання техніко-тактичних дій такі особливості спілкування: визнання тренером своєї помилки; активність, старанність, самовідданість тренера; звертання за порадою до своїх підлеглих; ввічливе спілкування, регулярні поради тренера; вимогливість до себе та до інших; поплескування по плечу після успішного виконання вправи. У «неуспішних» спортсменок – це похвала тренера, чіткий розподіл функцій; регулярне спілкування зі спортсменками; сприяння створенню гарних стосунків між тренером та спортсменками; захист інтересів та підтримка ініціативи спортсменок [8].

Як відомо, психологічно компетентний тренер – не лише успішний педагог-практик, що уміє використати психологічні методи у своїй діяльності, але і тренер з розвиненим теоретичним мисленням, що припускає створення і подальше збагачення теорії взаємовідносин тренера із спортсменами. Знання і методи формування клімату в команді зримо працюють на зростання спортивної майстерності її членів. Саме тому в тренерській роботі важливо індивідуалізувати взаємовідносини і спортивну підготовку спортсменів з урахуванням їх завдатків і схильностей, їх природжених індивідуально-психологічних і функціональних можливостей.

Продуктивність роботи тренера певною мірою визначається і проявляється в результатах, досягнутих керованою ним командою. Але успіх спільної діяльності залежить не тільки від зусиль керівника, а й від таких соціально-психологічних явищ, як лідерство, особливості соціальної перцепції, статусно-рольових характеристик, від індивідуально-психологічних властивостей гравців, цілей і завдань, які перед собою ставлять тренер і спортсмени.

Робота психолога в області фізичного виховання і спорту складається з психологічного забезпечення підготовки спортсмена й спортивної діяльності. Серед *основних напрямків роботи психолога в спорті* можна визначити такі: психодіагностика спортсменів та тренера; психопрофілактика несприятливих психічних станів у спортсменів та негативних явищ у спортивному середовищі; психологічна підготовка спортсменів; психогігієна спортивної діяльності; командоутворення та сприяння згуртованості команди; психологічна реабілітація та реадaptaція спортсменів (тренерів); психологічна корекція негативних станів, реакцій та неадаптивних форм поведінки; психологічне консультування спортсменів та тренерів.

Розглянемо більш детально ці напрями роботи.

Психодіагностика є невід'ємною частиною роботи спортивного психолога. Психодіагностика в спорті – це використання методів психології для оцінки тих психічних процесів, станів й якостей спортсменів, від яких залежить успіх спортивної діяльності. Психодіагностика ставить за мету вивчення спортсмена і його можливості у певних умовах спортивної діяльності, зокрема: 1) особливості прояву й розвитку психічних процесів; 2) психічні стани (актуальні й домінуючі); 3) властивості особистості; 4) соціально-психологічні особливості діяльності та взаємостосунки.

Слід зазначити, що психодіагностика проводиться на різних етапах спортивної діяльності – у процесі спортивного відбору, у тренувальному процесі та під час змагань, при цьому мета та зміст такої діагностики варіює. Проводиться психодіагностика для того, щоб в подальшому сформулювати психолого-педагогічні й психогігієнічні рекомендації, спланувати корекційні впливи, й більш ефективно здійснити систему впливів на спортсмена. На думку Г.Д. Горбунова [3], у ході психодіагностики виявляється дія на спортсмена. Це необхідно врахувати і використати. Не можна забувати, що невірно або погано організована психодіагностика може впливати на досліджуваного. Нерідко вже сам факт виокремлення спортсмена з групи для якогось тестування може мимоволі викликати непотрібний хід думок і призводити до зміни станів спортсмену.

Психолого-педагогічні й психогігієнічні рекомендації можуть бути адресовані тренерів, спортсменів, керівникам, масажисту, лікареві, родині, товаришам та всім тим, хто вступає в контакт зі спортсменом і своїми словами та діями може впливати на його психічний стан. Рекомендації повинні базуватися на знанні умов діяльності, загальних закономірностях прояву психіки в цих умовах й індивідуально-психологічних особливостях спортсменів. Психолого-педагогічні й психогігієнічні рекомендації можуть бути розроблені для відбору учнів для заняття певним видом спорту, певному тренувальному заняттю або циклу, змаганням або певному змаганням й спортивному режиму.

На думку Г.Д. Горбунова [3], психолог в спорті повинен бути не тільки фахівцем з діагностики, але й педагогом-психологом. Сучасні поняття про професіоналізм психолога вимагають



від нього не тільки глибини теоретичних знань і володіння методами вивчення людини, але й уміння тактично й вчасно видавати спортсменові та тренерові, ефективно впливаючи, корисну інформацію. Для цього психолог-практик зобов'язаний володіти методами впливу так само якісно, як він володіє методами дослідження. Спорту потрібний психолог, що може, тривало перебуваючи на навчально-тренувальних зборах, зжитися з спортсменами, організувати колектив і настрої у ньому. Він повинен розвивати значимі для спорту властивості особистості, створювати потрібні психічні стани, знімати наслідки монотонії, проводити вправи з релаксації та медитації, аутотренінг, груповий психотренінг. Він має навчати спортсменів прийомам саморегуляції; не нав'язуючи проводити зі спортсменами бесіди про тренування і змагання (а також про навчання, роботу, любов, музику, кіно, театр, особисті інтереси та ін.). Він повинен вміти залагоджувати конфлікти, приймати участь у тренувальних змаганнях, організовувати відпочинок спортсменів, створювати й підтримувати традиції колективу і робити багато інших, здавалося б, дивних для психолога справ, але сповна природних для педагога і будь-якої іншої людини, яка хоче допомогти спортсмену в його важкому спортивному житті.

В психологічній підготовці спортсмена розрізняють чотири її види [10]: 1) психологічна підготовка до тривалого тренувального процесу (навантаження); 2) загальна психологічна підготовка до змагань; 3) спеціальна психологічна підготовка до конкретного змагання; 4) корекція психічних станів на завершальному етапі підготовки до відповідальних змагань.

Ситуативне керування станом і поведінкою спортсмена здійснюється в тих випадках, коли виявлені недоліки в психологічній підготовці і потрібний терміновий вплив на психічний стан спортсмена. Керування може здійснюватися за день до змагань або в день змагань, безпосередньо перед початком змагань, у перервах, або в ході самого процесу змагань, а також після цього процесу. Те ж саме відбувається в тренуванні: перед заняттям, при виконанні окремих вправ, після заняття або певному тренувальному циклі.

В рамках нашого дослідження ми звернемося до досвіду практичної роботи психолога зі спортивною командою кваліфікованих волейболісток (команда «Орбіта–ЗТМК–ЗНУ»). В ході роботи було реалізовано психологічний супровід команди. Ми визначаємо супровід як комплекс спеціальних заходів, спрямованих на оптимізацію підготовки спортсменів психофізіологічними, психологічними, психолого-педагогічними та соціально-психологічними засобами і методами.

У процесі роботи з командою було виділено характерні особливості волейболу як спорту, щоб враховувати їх в роботі з волейбольною командою. На підставі теоретичного аналізу було визначено такі особливості волейболу як спорту :

- волейбол – це груповий вид спорту, який потребує командної згуртованості злагодженості дій спортсменів;
- тактичні рішення при грі в волейбол повинні прийматися швидко і правильно, що висуває високі вимоги до рівня функціонування всіх систем організму волейболістів;
- при високому рівні розвитку усіх фізичних якостей – швидкості, сили, витривалості, спритності – волейболіст повинен ефективно виконувати такі високоточні рухи, як подачі, прийоми, нападаючі удари на фоні втоми і психологічного тиску суперників, глядачів, суддів;
- волейбол – це також інтелектуальна гра, що обумовлює високі вимоги до інтелектуального розвитку гравців (волейбол знаходиться на другому місці після шашок і шахів по кількості комбінацій протягом гри), тактичні рішення при грі в волейбол повинні прийматися швидко і правильно [9, с. 91];
- «зіграність» спортсменів залежить від стійкості команди (постійний склад учасників, позитивний клімат в групі).

На основі теоретичного аналізу та практичної роботи було визначено чинники, які впливають на результативність спортивної діяльності волейбольної команди: 1) індивідуальні психофізіологічні властивості спортсменів (фізичні якості, психологічні й інтелектуальні здібності); 2) особливості технічної та тактичної підготовки, правильна побудова навчально-тренувального процесу; 3) злагодженість команди (соціально-психологічний клімат, міжособистісна взаємодія); 4) особливості взаємодії тренера та команди; 5) організація супроводу спортивної діяльності команди.

*Психодіагностика.* Відомо, що для того, щоб команда з волейболу була «зіграною», необхідно кілька років, проте склад волейбольної студентської команди постійно змінюється. У процесі роботи з командою з'ясувалося, що до основного складу приєдналися нові гравці, що

викликало певне напруження у взаємодії та впливало на результативність спортивної діяльності.

З метою виявлення особливостей взаємодії та соціально-психологічного клімату було проведено дослідження, в якому приймало участь 13 волейболісток з команди «Орбіта–ЗТМК–ЗНУ» за допомогою методики «Оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (за Л.М. Лутошкіним) [1]. Також було проведено методику «Індивідуально-типологічний опитувальник ІТО (Л. Собчик)», яка дала можливість визначити індивідуальні особливості спортсменок.

В результаті застосування методики експрес-діагностики психологічного клімату в спортивній команді було виявлено, що середній коефіцієнт суб'єктивних оцінок (ОПК) дорівнює 5.52, що означає, що в команді переважно панує сприятливий, здоровий психологічний клімат. Водночас, було виявлено такі думки волейболісток про команду: колектив поділяється на «привілейованих» і «знехтуваних» (3 опитувані), слабких нерідко висміюють, ставляться до них поблажливо (3 опитувані); новачки відчують себе зайвими, чужими, до них нерідко виявляється ворожість. Дві опитувані зазначили, що у важких випадках колектив «розкисає», спостерігається розгубленість, виникають сварки, взаємні звинувачення. Також було висловлено, що критичні зауваження носять характер явних і відкритих (1 опитувана), що колектив неможливо підняти на спільну справу, кожен думає тільки про власні інтереси (1 особа), що у команді має місце конфлікт (1 опитувана).

*Розробка рекомендацій на основі діагностики.* На підставі отриманих даних було розроблено рекомендації, орієнтовані на оптимізацію міжособистісної взаємодії (системи «спортсмен-команда» та «спортсмен-тренер») та з метою підвищення результативності спортивної діяльності.

Так, тренеру та команді з метою поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі було рекомендовано:

1. Враховувати індивідуально-психологічні особливості спортсменок, їх досвід, термін перебування в команді (потребується певний час, щоб «нові гравці» стали частиною команди).
2. Застосовувати певні психологічні прийоми у взаємодії зі спортсменками, наприклад «відсвіт від зірки», тобто сприяти більш тісному контакту «ізолюваних» гравців команди з лідерами групи (наприклад, ставити їх в пари при розминці).
3. Заохочувати спортсменок в присутності інших, приводити в приклад «знехтуваних» гравців, в разі успіху та аналізувати помилки «зірок» у присутності всієї команди.
4. При знайомстві нового члена з командою звертати увагу на його попередній досвід, досягнуті успіхи, перемоги, спортивну кваліфікацію (наприклад, «Розповідь про себе»).
5. Ввести традиції знайомства нового члена команди з існуючим складом (наприклад, чаювання).
6. Під час гри виконувати певний ритуал (жест, дія, голосовий сигнал) спільно з тренером, брати тайм-аут з метою підняття командного духу.
7. Ввести в практику дні конференцій, коли кожен спортсмен може задати свої питання і дати зворотній зв'язок, висловити свої зауваження команді та тренеру.
8. Диференціювати характер зауважень в залежності від індивідуально-психологічних особливостей спортсменок.
9. Проводити неформальні бесіди тренера зі спортсменками з метою згуртування колективу, формування почуття «ми».
10. Створити стенд досягнень команди, де будуть вивішені грамоти, фотографії, виставлені кубки, з метою візуалізації спортивних досягнень та розвитку почуття гордості за команду.

*Консультування спортсменів та тренера.* Було проведено зустріч психолога з командою та тренером.

Подальша робота включала безпосередню практичну роботу з тренером та командою, зміст якої було відображено в наступних публікаціях.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Психологічний супровід спортивної команди – це комплекс спеціальних заходів, спрямованих на оптимізацію підготовки спортсменів. У ході дослідження було вивчено особливості міжособистісної взаємодії в спортивній команді волейболісток. На основі проведеної діагностики було розроблено рекомендації орієнтовані на оптимізацію міжособистісної взаємодії у системі «спортсмен-команда» та системі «спортсмен-тренер». Зміст психологічного супроводу спортивної команди включає психодіагностику, розробку

рекомендацій на основі діагностики, психологічне консультування спортсменів та тренера, корекційну роботу (підвищення групової згуртованості, корекція негативних станів, навчання методам психорегуляції тощо), психологічну підготовку спортсменів.

Перспективним напрямом подальшої наукової роботи вбачаємо дослідження питання організації супроводу команди як умови підвищення результативності спортивної діяльності (на прикладі волейболу).

#### Список використаних джерел

1. Волков И.П. Практикум по спортивной психологии. / Под ред. Волкова И.П. – СПб: «Питер», 2002. – 284 с.
2. Ганюшкин А.Д. Задачи, формы и методы совместной работы психолога и тренера / А.Д. Ганюшкин. – Смоленск: СГУ, 1989. – 272 с.
3. Горбунов Г.Д. Практический психолог в спорте / Г.Д. Горбунов. – Спб.: Изд. ГАФК, 1995. – 394 с.
4. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс профессионального развития // Актуальные проблемы современной науки / С.А. Дружилов. – 2002. – № 4. – С. 269-272.
5. Кенані С. Стиль керівництва і психологічний клімат спортивної команди / С. Кенані // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту: Зб. наук. пр. за ред. Єрмакова С.С. – Харків, 2003. – № 14. – С.89-96.
6. Кісарчук З.Г. Теоретико-методологічні проблеми діяльності практикуючого психолога // Практична психологія: теорія, методи, технології / З.Г. Кісарчук. – К.: Ніка-Центр, 1997. – С. 18-27.
7. Кузьміна В.П. Исторические предпосылки и гносеологические основания системного подхода // Психологический журнал / В.П. Кузьмина. – Т.3. – 1982. – №4. – С. 3-24.
8. Рибницький А. В. Гармонійне поєднання розумового і фізичного розвитку студентів як основа підвищення спортивної майстерності волейбольної команди ВНЗ / А.В. Рибницький, О.І. Кириленко // Науковий часопис [Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова]. Серія 15 : Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). – 2014. – Вип.11. – С. 90-92. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_015\\_2014\\_11\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_015_2014_11_28)
10. Стиль спілкування тренера як фактор успішності сумісної діяльності у спортивній команді (на прикладі юних волейболісток): автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання і спорту : 24.00.01 / Г. В. Проценко ; Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України. — К., 2010. — 20 с
11. Федик О.В. Психологія спорту: [навч. посіб.] / О.В.Федик. - Івано-Франківськ, 2007. – 96 с.

#### References transliterated

1. Volkov I.P. Praktikum po sportivnoj psihologii. / Pod red. Volkova I.P. – SPB: «Piter», 2002. – 284 s.
2. Ganjushkin A.D. Zadachi, formy i metody sovmestnoj raboty psihologa i trenera / A.D. Ganjushkin. – Smolensk: SGU, 1989. – 272 s.
3. Gorbunov G.D. Prakticheskij psiholog v sporte / G.D. Gorbunov. – Spb.: Izd. GAFK, 1995. – 394 s.
4. Druzhilov S.A. Individual'nyj resurs professional'nogo razvitija // Aktual'nye problemy sovremennoj nauki / S.A. Druzhilov. – 2002. – № 4. – S. 269-272.
5. Kenani S. Stil' kerivnictva i psihologichnij klimat sportivnoї komandi / S. Kenani // Pedagogika, psihologija ta mediko-biologichni problemi fizichnogo vihovannja i sportu: Zb. nauk. pr. za red. Ėrmakova S.S. – Harkiv, 2003. – № 14. – S.89-96.
6. Kisarchuk Z.G. Teoretiko-metodologichni problemi dij'alnosti praktikujučogo psihologa // Praktichna psihologija: teorija, metodi, tehnologij / Z.G. Kisarchuk. – K.: Nika-Centr, 1997. – S. 18-27.
7. Kuz'mina V.P. Istoricheskie predposylki i gnoseologicheskie osnovanija sistemnogo podhoda // Psihologicheskij zhurnal / V.P. Kuz'mina. – T.3. – 1982. – №4. – S. 3-24.
8. Protsenko G.B. Trainer's style of communication as a factor of efficiency of sport team's joint activity (on the example of young volleyball players): avtoref. dis. ... kand. nauk z fiz. vihovannja i sportu : 24.00.01 / G. V. Protsenko ; Nac. un-t fiz. vihovannja i sportu Ukraїni. — K., 2010. — 20 s.
9. Ribnic'kij A. V. Garmonijne poednannja rozumovogo i fizichnogo rozvitku studentiv jak osnova pidvishhennja sportivnoї majsternosti volejbol'noї komandi VNZ / A. V. Ribnic'kij, O. I. Kirilenko // Naukovij chasopis [Nacional'nogo pedagogichnogo universitetu imeni M. P. Dragomanova]. Serija 15 : Naukovo-pedagogichni problemi fizichnoї kul'turi (fizichna kul'tura i sport). – 2014. – Vip.11. – S. 90-92. – Rezhim dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_015\\_2014\\_11\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_015_2014_11_28)
10. Fedik O.V. Psihologija sportu: [navch. posib.] / O.V.Fedik. - Ivano-Frankivs'k, 2007. – 96s.

## ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФЕНОМЕНУ ОСОБИСТІСНОГО ВІДЧУЖЕННЯ У СУЧАСНОМУ ПСИХОЛОГІЧНОМУ ДИСКУРСІ

**В.Г. Подорожний**

аспірант кафедри психології та соціальної роботи  
Вінницького Державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського  
greenvar@ukr.net

**Подорожний В.Г. Теоретичні підходи до феномену особистісного відчуження у сучасному психологічному дискурсі.** Сучасне суспільство є глобальним та цивілізованим, а відповідно і складно організованим. Воно має свою структуру зв'язків елементів, особливостей взаємодії між індивідами та групами і комунікацію між ними. Паралельно з явищами глобалізації, об'єднання населення та зникання бар'єрів для комунікації і взаємодії між поколіннями, верствами населення, чи окремими особистостями, ми можемо помітити появу такого явища як відчуження, зокрема у формі особистісного відчуження. В даній статті висвітлено наявні теоретичні підходи до розгляду феномену особистісного відчуження, а також розкрито філософські, соціологічні, літературні, медичні та власне психологічні погляди на проблему відчуження. В статті наведено характеристику самого поняття відчуження та його соціально-психологічних особливостей і характеристик.

**Ключові слова:** суспільство, відчуження, особистість, діяльність людини, ізоляція, незадоволеність життям, аномія.

**Podorozhnyi, V.H. Theoretical approaches to the phenomenon of personal alienation in modern psychological discourse.** The article deals with an overview of theoretical views on the problem of personal alienation. Modern society is global and civilized and also is organized in a complex way. It has its own structure of relationships, features of interaction and communication. Nowadays we can see the phenomena of globalization and the disappearance of barriers for communication and interaction between generations or layers in society or between individuals. Also we can see the emergence of such a phenomenon as alienation, in such form as personal alienation. As the title implies the article describes the existing theoretical approaches of the phenomenon of personal alienation. The article gives analysis of information on philosophical, sociological, literary, medical and psychological views on the issue of alienation. The common aspect for them is that everyone has a social, or a psychological component. Special attention is given to psychological views on the problem of alienation. The article describes the characteristics of the concept of alienation and its socio-psychological peculiarities. The term "personal alienation" is used quite often in science, but mainly in the social and psychological context. An alienated person feels that his/her own destiny has gone out of control and is determined by external forces; the senselessness of existence and the inability to achieve the desired result, even in the result of any kind of activity. The article is of interest to researchers of the problem of alienation, in the context of the theoretical review of scientific literature on this topic.

**Keywords:** society, alienation, person, human activity, isolation, dissatisfaction with life, anomie.

**Постановка проблеми.** Українське суспільство, поряд з європейськими суспільствами, активно рухається у майбутнє в контексті забезпечення інформаційного обміну та спілкування між людьми. Але поряд з всезагальною включеністю людини у процес обміну думками та інформацією, це інформаційне життя часто виступає заміником реального життя та спілкування. В контексті цього виправданим буде звернутися до такого психологічного поняття, як особистісне відчуження.

Поняття особистісного відчуження є одним з центральних понять соціального тлумачення людини. Зокрема у XVIII – XIX ст. нерівність індивідів і їх неоднаковість досягли такого ступеня розповсюдження, що загрожували взагалі зруйнувати взаєморозуміння різних класів і верств суспільства і соціальну комунікацію, як поняття. Хоч і на сучасному етапі розвитку суспільства різниця між різними категоріями населення майже не помітна, проблема особистісного відчуження знову виходить на передній план в нових умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поняття особистісного відчуження з'явилося та активно вивчалось у руслі філософії: Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо, Гегель, К. Маркс. Л. Фейєрбах, М. Гесс; соціології: Е. Дюркгейм, Ф. Тенніс, О. Шпенглер, М. Вебер, Г. Зіммель, Р. Мертон, Г. Маркузе та власне психології: Е. Фромм, К. Ясперс, М. Хайдеггер, М. Сімен, Дж. Рей, С. Мадді, З. Фрейд, С. Рубінштейн, А. Леонтьєв, Д. Леонтьєв, К. Абульханова-Славська.

**Метою** статті є теоретичне дослідження наявних теорій відчуження, визначення їх актуальності у сучасних умовах життя суспільства.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Феномен відчуження розглядався у філософії ще з XIX ст., проте вже у XX ст. основна увага наукової думки загострюється на тих формах відчуження, де суб'єктом виступає людина, котру залишили без

своїх суттєвих характеристик, або ж іншими словами – «обезлюднили». Складність роботи з поняттям відчуження зумовлена неоднозначністю його трактування. Найбільш розробленими та обґрунтованими є зокрема соціальне та психологічне трактування даного феномену. Соціальна філософія трактує відчуження як соціальний процес, що характеризується перетворенням діяльності людини і її результатів на самостійну силу, пануючу над нею і ворожу їй. Психологія визначає відчуження як психологічний захист у формі ізоляції, відособлення всередині свідомості особливих зон, які пов'язані з травматичними чинниками. Тобто загалом можна зазначити, що відчуження є загальною характеристикою суспільства, яка говорить про відірваність його членів один від одного і від суспільства в цілому.

Вперше поняття відчуження зустрічається у теоріях суспільного договору (Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо), де під відчуженням розумілося процес деіндивідуалізації соціальних відносин, який виникав у зв'язку з передачею державі прав особистості. Всі соціальні інститути, до яких можна віднести мораль, релігію, мистецтво, а також звичаї та звички, тобто все, що несе в собі підпорядкування загальним інтересам, в такому суспільстві є посередниками між людьми, змушуючи підкоряти приватні інтереси і розвивати свою особистість в рамках встановлених законів. Категорія відчуження є однією з центральних у філософії Гегеля. Категорія відчуження характеризує в Гегеля специфічне відношення людини до створеної нею реальності в умовах буржуазного правового суспільства. У «Феноменології духу», аналізуючи буржуазне суспільство – світ «відчуженого від себе духу», Гегель відзначає, що дійсність з'являється тут для індивіда як «...щось безпосередньо відчужене...»; самосвідомість «...створює свій світ і відноситься до нього як до деякого чужого світу, так що віднині воно повинне заволодівати ним» [7, с.264-263]. Л. Фейєрбах, переглядаючи погляди Гегеля, дає власну інтерпретацію відчуження, розглядаючи вже релігію як певне відчуження суті людини, причини цього відчуження він бачить в психологічних станах — відчуттях залежності і страху. Тілесна природа людини трактується ним як «невідчужуваний» фундамент людського життя і протиставляється несправжньому світу відчуження — ідеалізму, теології і т.п. Ця лінія зіставлення «дійсного» і «несправжнього» стану, світу відчуження і любові в ще більшій мірі посилюється в Б. Бауера, М. Гесса, П.Ж. Прудона, М. Штірнера і ін.

Український філософ І. Кальной відзначає, що «не дивлячись на ідеалізм у розгляді проблеми відчуження, заслуга Гегеля полягає в тому, що він побачив в акті відчуження не тільки «втрату», але й «привласнення». З одного боку, праця опредметнює сутнісні сили людини, сковує її дух речовою наочністю. Разом із тим, праця розвиває людину, робить її хазяїном природи, є засобом самовиробництва людини, її піднесення, самореалізації» [3, с.19].

М. Гесс розглядав відчуження у політиці та економіці. У нього гроші – це відчуження у економіці, а державна влада – у політиці. У М. Гесса відчуження мало вже деяке забарвлення фетишизму. На його думку, подолати відчуження можна тільки у новому соціалістичному суспільстві майбутнього відчуження [15]. Тема відчуження знайшла своє відображення і в літературі, зокрема австрійського новеліста Ф. Кафки. Митець у своїх творах піднімає проблему, що не втратила ваги і в сучасних умовах глобалізації: відчуженість людини, втрата суспільством моральних цінностей, поступове перетворення людини з високодуховної істоти на тварину.

Значне місце в дослідженні феномену відчуження займають наукові пошуки К. Маркса. На думку К. Маркса людина за своєю природою є *homo faber* (людина продукуюча), а її сутність реалізується у праці, спільній творчій діяльності, за допомогою якої люди перетворюють навколишній світ. У процесі виробництва створюються матеріальні предмети, що втілюють властивий людині творчий початок і надають певну предметність його сутності. Відчуження має місце тоді, коли в ході створення цих предметів людина перестає впізнавати саму себе в своєму продукті. Останній перетворюється на чужий, «не свій», стає чимось таким, що протистоїть своєму творцеві в якості незалежної сили. Зі зростанням влади людини над природою зростає і її відчуження.

Концепція відчуження є суперечливою і методологічно, поняття «відчуження» сутності людини має сенс за умови визнання певної незмінної сутності, тобто тієї основи, яка є незмінною під впливом суспільної взаємодії людини, «істинної природи» людини, яка, в свою чергу, викривляється «неістинним» суспільством. А якщо така усталена сутність не існує, то немає сенсу і саме поняття «відчуження»: людина, сформована в будь-якому суспільстві, буде почувати себе відповідно до вимог та відносин цього суспільства [5, с.143].

Видатний соціолог Е. Дюркгейм відмічає втрату членами індустріального суспільства відчуття спільності, ріст в них індивідуалізму на відміну від представників традиційного суспільства. Ця теза лягла у розвиток концепції аномії, що описує стан відчуження, породженого індустріалізацією [1]. Той же процес розглядає і Ф. Тенніс у своїй праці «Спільність та суспільство» [9]. За О. Шпенглером, відчуженість наростає по мірі перетворення культури у цивілізацію, у якій господарює бездушний інтелект, безособистісні форми соціальних зв'язків, котрі пригнічують творче начало особистості. Аналогічні процеси описав і Макс Вебер, який приділив особливу увагу формалізації соціальної організації, її бюрократизації, що супроводжувалася втратою людини її індивідуальної свободи. Г. Зіммель акцентував увагу на інтелектуалізації суспільного життя та відчуження індивіда від соціальних та культурних утворень, його перехід у раціональну одновимірність. У пізніх роботах Г. Зіммеля відчуження розглядається як результат суперечності між творчими аспектами життя та застигнувими формами культури (вчення про «трагедію творчості»). Р. Мертон розвинув концепцію аномії Е. Дюркгейма та використав її для аналізу відхилень у поведінці (девіантної поведінки). Веберівська ж теорія отримала друге життя у працях представників франкфуртської школи [6].

Франкфуртська школа бачить причину відчуження у домінуванні раціональності, яка стала ідеологією панування людини і над природою, і над людиною. Шлях подолання відчуження представники школи бачили у поширенні такого світогляду, який був би заснований на критичному мисленні та викривав би різні форми хибної свідомості. Г. Маркузе розробив концепцію «одновимірної людини». Вона бере участь у нав'язаній їй споживацькій гонці і стає відчуженою від таких своїх соціальних характеристик, як критичне ставлення до існуючого суспільства, здатність до революційної боротьби за його реформування та інше. Видний представник франкфуртської школи та гуманістичного психоаналізу Е. Фромм вважав відчуження головним фактором сучасного йому капіталістичного суспільства. Людина створила світ рукотворних речей, якого ніколи не існувало раніше, однак, все створене нею височіє і панує над нею [11]. Вихід Е. Фромм бачить у такому реформуванні суспільства, що відкрило б простір «воли на». Головне завдання в побудові духовно здорового суспільства – це виховання в людях продуктивного характеру. Непродуктивність – це нездатність любити і реалізувати себе, використовувати свої сили, місце яких займають нав'язані несвідомою тривогою форми активності. Е. Фромм описує чотири історично виниклі типи непродуктивної орієнтації характеру: рецептивний, експлуататорський, накопичувальний, ринковий. Продуктивність – це, навпаки, здатність людини любити, використовувати свої сили, здатність до самореалізації. Е. Фромм спробував з'єднати ідеї психоаналізу, марксизму й екзистенціалізму. Він вважав, що в особистості немає природженого відчуження, усі її психічні прояви – це наслідок заглибленості особистості в різні соціальні середовища.

Особливий підхід, який вирізнявся з-поміж інших, був у представників екзистенціалізму. Вони розглядали головним джерелом відчуження перетворення техніки у самостійну силу, яка існує за власними законами. За К. Ясперсом, технічне відчуження стало центральним, оскільки техніка все більше заповнює предметне буття людини. Він вважав, що вихід є у розвитку комунікації, у індивідуальному та інтимному спілкуванні, протистоянню будь-якому фанатизму. Розрізняючи «справжнє» та «несправжнє» буття, М. Хайдеггер розглядає відчуження як форму існування людини у знеособленому світі повсякденності. З його точки зору, відчуженість проявляється у виконанні індивідом соціальних ролей, у підкоренні його суспільним нормам поведінки, мислення, мови [12].

В контексті психологічного підходу до розгляду феномену особистісного відчуження важливим буде розглянути і психіатричне пояснення даного феномену. Тут відчуження пояснюється через розщеплення. У разі виникнення розщеплення чи дисоціації, мислення людини (за локальними суб'єктивними оцінками) стає відчуженим. При цьому, деякі сукупності подій людина сприймає окремо, а зв'язки між ними не актуалізує і тому не аналізує. Таким чином, ми можемо зробити припущення, що суть поняття відчуження лежить в площині порушення зв'язків. Тоді те, що відбувається сьогодні, неможливо зіставити з тим, що було вчора. З цього опису видно, що ізоляція провокує розпад звичайного функціонування свідомості: її єдність подрібнюється. Виникають ніби окремі відособлені свідомості, кожна з яких може володіти власним сприйняттям, пам'яттю, установками. У разі такої дисоціації психіки здатність пересуватися з однієї ізольованої зони в іншу зберігається і, перебуваючи в одній з них, людина може спостерігати за самою собою з позиції іншої, тобто ніби з боку. Відчуження здійснює захист людини шляхом усунення «Я» від тієї своєї

частини, яка провокує нестерпні переживання. Іншим психологічним конструктом, на який впливає відчуження, як вважає І. Мілюска, є процес самоідентифікації [4]. Людина є складовою і частиною суспільства, і тому тільки через суспільну взаємодію вона може проявити себе, реалізувати свій інтелектуальний, творчий потенціал, набути життєвого досвіду.

На основі розглянутих вище теорій можна помітити, що відчуження має в основному соціальну природу та прояв. Як стверджували різні науковці в різні періоди воно може бути спричинене багатьма чинниками: особливостями комунікації, суспільною взаємодією, трудовою діяльністю, науковими та технічними революціями, суспільними процесами та ін. Психологічна ж сторона даного процесу полягає в тому, що всі вище перераховані чинники є усвідомленими, тобто людина в більшості випадків чітко розуміє причини та має власне пояснення особистісного відчуження. Психологічний аналіз даного феномену змушує змістити центр уваги з особливостей соціальної взаємодії відчуженої особистості на її внутрішній світ. За М. Сименом, відчуження – це стан індивіда у суспільстві, який характеризується соціальною ізоляцією, іноді самовідстороненням, апатією до соціального буття [8, с.229]. Проте відчуження не завжди може супроводжуватися соціальною ізоляцією особистості. Можна бути серед людей, взаємодіяти з ними і, водночас, відчувати себе безсилим, психологічно відокремленим, непричетним до того, що відбувається. Ця проблема загострюється відчуттям втрати своєї індивідуальності, усвідомленням внутрішньої самотності у суспільстві й водночас залежності від нього [10].

Різноманітність феномену відчуження передбачає і різноманітність його інтерпретацій. М. Кордуелл подає наступне трактування: відчуження – це поступове заглиблення в себе та відхід від справ зовнішнього світу, які супроводжують природний процес старіння; факт відчуження особистості від суспільства, його проблем і шаленого ритму життя є гармонійним та цілком виправданим з морально-етичної точки зору [14, с.210]. Таким чином, часткова або повна соціальна ізоляція сприймається як закономірний крок онтогенезу.

В ряді інших психологічних теорій феномен відчуження розглядався з двох боків: як теоретичне поняття (переважно в марксистській філософії К. Маркс, Ф. Енгельс, Е. Фромм, С. Рубінштейн та ін.); та як узагальнююче позначення для ряду емпіричних феноменів (М. Сімен, Дж. Рей і ін.). Обидва варіанти розробки даного поняття виявилися не досить успішними: в першому випадку теорія дуже високого рівня узагальнення виявилася відірваною від емпірики; у другому випадку безліч суперечливих варіантів емпіричної розробки відчуження не дали єдиної основи для теоретичного пояснення цього поняття як психологічного відчуження. Винятком є, мабуть, теорія відчуження розроблена С. Мадді який розглядає феномен відчуження в контексті життєвих труднощів та життєстійкості, яку в свою чергу С. Мадді характеризує як інтегральну особистісну рису яка і направлена на подолання цих життєвих труднощів.

Емпіричними показниками поняття відчуження є ряд суб'єктивних феноменів: незадоволеність життям в цілому або його окремими сферами, переживання безсилля, аномія, нігілізм або цинізм по відношенню до суспільних цінностей, переживання ізоляції, відчуття втрати сенсу. Власне поняття «сенсу» дозволяє пояснити спектр когнітивних, емоційних і поведінкових феноменів, традиційно пов'язаних з відчуженням.

Феномен відчуження як втрата сенсу життя розглядається в роботах А. Леонтьєва, С. Рубінштейна та їх послідовників (Д. Леонтьєва, К. Абульханової-Славської та ін.). Так, А. Леонтьєв називає відчуженою таку діяльність, у якій збережено лише спонукальні мотиви, а С. Рубінштейн говорить про можливість подолання відчуження ідеалу шляхом його реалізації, що веде до подолання відчуження людини від людини і до автентичного життя. У екзистенціальній психології поняття відчуження добре співвідноситься з поняттям екзистенціального вакууму (В. Франкл) і використовується рядом науковців (Е. ван Дорцен, А. Ленглі та ін.). С. Мадді, спираючись на роботи Ж.-П. Сартра і Е. Фромма, описує відчуження як екзистенціальне нездужання, суть якого полягає у відмові людини від скоєння творчого вибору на користь невизначеності, пов'язаної із здійсненням унікального сенсу власного життя, в результаті чого остання набуває конформістського характеру, стає здійсненням біологічних потреб і соціальних ролей. З. Фрейд пов'язував феномен відчуження з патологічним розвитком особистості, для якої соціальна культура є чимось далеким, ворожим її природному середовищу. Самовідчуження, за З. Фрейдом, веде або до невротичної втрати свого власного я – деперсоналізації, або до втрати почуття реальності навколишнього світу – дереалізації.

Неофрейдизм вважає джерелом відчуження та самовідчуження людини міжособистісні

відносини, соціально-психологічні явища. Основними ознаками відчуження у світосприйнятті сучасної людини визнаються: відчуття безсилля перед долею; розуміння відсутності сенсу існування, неможливості досягти якими-небудь діями очікуваний результат; сприйняття оточуючого середовища як світу, де не виконуються взаємні соціальні зобов'язання, зруйнована інституціалізована культура; відчуття самотності та виключності людини з існуючих соціальних зв'язків; відчуття втрати «справжнього Я», самовідчуження [13].

Відчуження може означати наявність у індивідів сучасного постіндустріального суспільства почуття відірваності від соціального середовища і невдоволення цим; відчуття морального занепаду в суспільстві; почуття безсилля перед обличчям всемогутніх соціальних інститутів; безособовість, дегуманізованість великих, забюрократизованих соціальних організацій і т.п.

Виходячи з вищевикладеного феномен особистісного відчуження можна трактувати як процес втрати значущості, або ж руйнування взаємозв'язків між особистістю чи певними її частинами та оточуючим соціумом, до якого можна віднести інші особистості, суспільні контакти за зв'язки.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Термін «особистісне відчуження» в науці вживається досить часто, але переважно в соціальному і психологічному контексті. Зокрема такий аспект відчуження, як «безсилля», відносять до відчуття неможливості людини вплинути на своє соціальне середовище; «втрата сенсу» є почуттям того, що для досягнення важливих цілей потрібні недосяжні для особистості засоби; «ізолюваність» виникає тоді, коли люди відчувають себе відокремленими від домінуючих в суспільстві цінностей; «самоусунення» говорить про нездатність зайнятися тією діяльністю, яка приносила б психологічне задоволення. Нерівність і навіть проста неоднаковість індивідів здатні породжувати болісне переживання відчуження. Для відчуженої людини характерні: почуття безсилля, відчуття того, що її власна доля вийшла з-під контролю і визначається зовнішніми силами; відчуття безглуздості існування і неможливості досягти бажаного результату навіть у підсумку якої завгодно активної діяльності. Як результат, в процесі особистісного відчуження ми спостерігаємо як людина власноруч виставляє обмеження своїм можливостями через невідповідність соціальним стандартам та вимогам соціуму, що, в свою чергу, негативно переживається особистістю на глибоко емоційному рівні.

#### Список використаних джерел

1. Дюркгейм Э. Самоубийство: Социологический этюд / Дюркгейм Э. Пер, с фр. с сокр.; Под ред. В. А. Базарова. – М.: Мысль, 1994. – 399 с.
2. Иванова Л.С. Філософсько-психологічний аспект феномену «відчуження» людини в соціально-економічних структурах. УДК: 316.61 : 316.42 : 572.029.
3. Кальной И.И. Отчуждение: истоки и современность / Кальной И.И. – Симферополь: Таврия, 1990. – 192 с.
4. Кордуэлл М. Психология. А – Я: Словарь-справочник: Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2002. – 448 с.
5. Маркс К. Економічно-філософські рукописи 1844 року / Маркс Карл і Енгельс Фрідріх – Київ: Видавництво політичної літератури України, 1973. – 483-597 с.
6. Мертон Р. Социальная структура и аномия / Мертон Р; [пер. с франц. Е.А.Самарской]. – Москва: Издательство «Прогресс», 1966. – 299-313 с.
7. Огірків А.П. Відчуження і людина. Історико-філософський нарис // Людина, творчість, наука / Огірків А.П. – М., 1967.
8. Социологический энциклопедический словарь / Под ред. акад.РАН Г.В. Осипова. – М.: ИНФРА-НОРМА, 1998. – 488с.
9. Тённис Ф. Общность и общество. Основные понятия чистой социологии / Тённис Ф. – Санкт-Петербург: Владимир Даль, 2002. – 452 с.
10. Тимченко О.В. Проблема самоідентифікації в контексті життєвого шляху людини / Тимченко О.В. // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2007. – Вип.2 – С. 161-169.
11. Фромм Э. Бегство от свободы / Э. Фромм – М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. – 268 с.
12. Хайдеггер М. Тожество и различие / М. Хайдеггер; [пер. с нем. – А. Денежкин; ред. – О. Никифоров]. – М.: «Гнозис» - Издательство «Логос» 1997. – 64 с.
13. Ясперс К. Общая психопатология / Ясперс Карл – Практика, 1997. – 1056 с.
14. Miluska J. Czym jest sytuacja alienujaca: Proba analizy psychologicznej zjawiska // Cztowie i spoteczenstwo / Univ. im. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2007. Вип.2 169 Mickiewicza w Poznan: Wydaw. nauk. UAM, 1990 – Т. 7. – С. 23-39.
15. Moses Hess. Über das Geldwesen. –In:Rheinische Jahrbücher zur gesellschaftlichen Reform. Bd.1.Darmstadt,1845.– 1-33p.

#### References transliterated

1. Djurkgejm E. Samoubyjstvo: Socyologycheskyj etjud / Djurkgejm Э. Per, s fr. s sokr.; Pod red. V. A. Bazarova.— М.: Мысл', 1994.— 399 с.
2. Ivanova L.S. Filsofs'ko-psyhologichnyj aspekt fenomenu «vidchuzhennja» ljudyny v social'no-ekonomichnyh strukturah.



UDK: 316.61 : 316.42 : 572.029.

3. Kal'noj Y.Y. Otchuzhdenye: ystoky y sovremennost' / Kal'noj Y.Y. – Symferopol': Tavryja, 1990. – 192 s.
4. Korduэл M. Psichologija. A – Ja: Slovar'-spravochnyk: Per. s angl. – M.: FAYR-PRESS, 2002. – 448 s.
5. Marks K. Ekonomichno-filosofs'ki rukopisy 1844 roku / Marks Karl i Engel's Fridrih — Kyi'v: Vydavnyctvo politychnoi' literatury Ukrai'ny, 1973. — 483-597 s.
6. Merton R. Socyal'naja struktura y anomyja / Merton R; [per. s franc. E.A.Samarskoj]. – Moskva: Yzdatel'stvo «Progress», 1966. – 299-313 s.
7. Ogirkiv A.P. Vidchuzhennja i ljudyndy. Istoryko-filosofs'kyj narys //: Ljudyna, tvorchist', nauka / Ogirkiv A.P. – M., 1967.
8. Socyologicheskyj encyklopedycheskyj slovar' / Pod red. akad. RAN G.V. Osypova. – M.: YNFRA-NORMA, 1998. – 488 s.
9. Tënnys F. Obshhnost' y obshhestvo. Osnovnye ponjatyja chystoj socyology / Tënnys F. – Sankt-Peterburg: Vladymyr Dal', 2002. – 452 s.
10. Tymchenko O.V. Problema samoidentyfikacii' v konteksti zhyttjevogo shljahu ljudyndy / Tymchenko O.V. – 2007. Problemy ekstremal'noi' ta kryzovoi' psyhologii'. Vyp.2 – 161 – 169 s.
11. Fromm Э. Begstvo ot svobody / Э. Fromm — M.: ООО «Yzdatel'stvo AST», 2004. — 268 s.
12. Hajdegger M. Tozhdestvo y razlychye / M. Hajdegger; [per. s nem. – A. Denezhkyn; red. – O. Nykyforov]. - M.: «Gnozys» - Yzdatel'stvo «Logos» 1997. – 64 s.
13. Jaspers K. Obshhaja psyhopatologija / Jaspers Karl – Praktyka, 1997 g. – 1056 s.
14. Miluska J. Czym jest sytuacja alienujaca: Proba analizy psychologicznej zjawiska // Cztowie i spoteczenstwo / Univ. im. Problemy ekstremal'noi' ta kryzovoi' psyhologii'. 2007. Vyp.2 169 Mickiewicza w Poznan: Wyd. nauk. UAM, 1990 – T. 7. – S. 23-39.
15. Moses Hess. Über das Geldwesen. – In: Rheinische Jahrbücher zur gesellschaftlichen Reform. Bd.1.Darmstadt, 1845.–1-33p.

УДК: 159. 923: 165. 242. 1: 248. 142

## ВНУТРІШНЯ МОТИВАЦІЯ ТА САМОДЕТЕРМІНАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ

**Т.В. Скрипаченко**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології  
Запорізького національного університету  
skripachenko14@gmail.com

**Скрипаченко Т.В. Внутрішня мотивація та самодетермінація особистості.** Внутрішня (процесуальна) мотивація – це прагнення виконати певну діяльність заради самого процесу діяльності, відчуття задоволення та радості від цієї активності, а не для одержання винагороди чи внаслідок зовнішніх вимог. Внутрішньо мотивована поведінка здійснюється заради самої себе, спрямована на процес діяльності, виявляється як активність заради активності. Багато теорій внутрішньої мотивації, хоча і підкреслюють зумовленість внутрішньо мотивованої поведінки самою діяльністю та психологічними потребами, внутрішньо притаманними кожній людині, звертають увагу на роль середовища у цьому процесі. Фізичні та соціальні параметри навколишнього середовища можуть підкріплювати та стимулювати внутрішньо мотивовану поведінку, не будучи безпосередніми чинниками її виникнення. Внутрішньо мотивована діяльність супроводжується переживаннями радості, інтелектуальної насолоди та задоволення від процесу. Самодетермінація, так само як і внутрішня мотивація, є тим психологічним феноменом, який пов'язаний із здатністю та бажанням особистості розвиватися, реалізуючи свій потенціал на основі довіри до самої себе.

**Ключові слова:** мотивація, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація, потреба, самодетермінація.

**Skrypachenko, T.V. Internal motivation and self-determination of personality.** Internal motivation is the aspiration to perform certain activities for the very process of activity, a sense of satisfaction and joy from this activity, and not to receive a reward of due to external requirements. Internally motivated behavior is for its own sake. It is aimed at the process of activity and manifests itself as an activity for the sake of activity. The source of such motivation is in the activity, and the motives of the activity are aimed at satisfying the inner psychological needs, in particular, the person's sense of his capabilities, self-affirmation and maintaining significant social ties. The results of this are, on the one hand, increasing the effectiveness of the success of the activity, and on the other – increasing competence, self-development and a sense of being a source of change in the world around us. Many theories of internal motivation form attention to the role of the environment in this process. Physical and social parameters of the environment can support and stimulate internally motivated behavior, not being the direct factors of its occurrence. Internally motivated activity is accompanied by experiences of joy, intellectual pleasure and pleasure from the process. Thus, the phenomenon of internal motivation includes not only the issue of stimulation factors of behavior, but also focuses on the quality of the performed activity, on what experiences accompany the person in the process of the assignment, and what are the consequences of this motivation for the further development and self-development of the individual. Self-determination, as well as internal motivation, is such a psychological phenomenon that is associated with a person's ability and desire to develop, realizing his potential on the basis of self-confidence. Self-determination is not only the ability but also the need.

**Keywords:** motive, internal motivation, external motivation, need, self-determination.

**Постановка проблеми.** Проблема дослідження людської мотивації має давню історію. Проте й досі актуальним залишається питання особливостей внутрішньої мотивації, її формування, реалізації та впливу на розвиток особистості, дослідження процесу самодетермінації особистості. Тривалий час в психології домінували так звані результативні підходи до вивчення мотивації, які полягали в тому, що відповідали на запитання, чому людина працює – тому що хоче отримати результат, а за нього й винагороду і через цю винагороду задовольнити свої потреби. Самі ж потреби, виникаючи та підсилюючись, стають для людини все більш насущними (наприклад, почуття голоду) і приводять до гомеостатичних криз, тобто до порушення оптимального стану організму, зростання напруження, яке штовхає людину на подолання кризи. Після того, як потреба задовольняється, вона стає неактуальною, криза проходить, а гомеостаз відтворюється.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** Поняття внутрішньої мотивації у межах відомих мотиваційних концепцій не має сталого визначення. Під внутрішньою мотивацію М. Чікзентміхалі розуміє стан повного розумового та фізичного включення в діяльність. Р. Вайт, Д. Берлайн, Р. де Чармс, Е. Дісі, Р. Раян визначають внутрішню мотивацію як результат когнітивної оцінки особистістю співвідношення зовнішніх та внутрішніх спонук до діяльності [4]. Г. Хекгаузен розуміє внутрішню мотивацію як конструкт, який використовується для опису відчуття тематичної однорідності між дією та метою. С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв, Г.С. Костюк, Д.М. Узнадзе, К.О. Абульханова-Славська акцентують увагу на співвідношенні зовнішніх та внутрішніх спонук до діяльності у процесі її здійснення. Це, з одного боку, зовнішні умови, а з іншого – потреби, мотиви та смисли особистості.

В 20-х роках ХХ ст. американські вчені Р. Вудвортс та А.Уайт показали, що людському організму окрім цих гомеостатичних, результативних потреб, притаманна і вроджена потреба функціонувати – бачити, чути, відчувати, діяти, прагнути чогось. Ця потреба приводить до активності, яка виконується не заради якого-небудь результату, а заради самого процесу діяння. Вона має, таким чином, процесуальний характер. Це активність, що виконується заради неї самої і того почуття задоволення, яке виникає від її процесу. Така спонукальна сила отримала назву внутрішньої мотивації: її джерело знаходиться не ззовні самої діяльності, а в ній самій.

Потреба і мотивація, яка формується на її основі мають кардинальну відмінність від результативно-гомеостатичних потреб та мотивів. Останні загублюють свою актуальність після їх задоволення, після подолання гомеостатичної кризи. А процесуальні потреби підсилюються по ходу та в результаті активності, яка спрямована на їх задоволення. Кожна людина знає таку особливість: чим більше вона зайнята своєю улюбленою справою і чим більшу радість вона їй дає, тим більше хочеться її продовжувати. Тому внутрішні процесуальні потреби є принципово тими, що не насичуються, вони мають антигомеостатичний характер. Завдяки ним особистість розвивається, а не тільки задовольняє свою потребу в чомусь. Все це дозволяє зрозуміти існування двох мотиваційних систем – зовнішньої та внутрішньої мотивації. Вони відносно незалежні одна від іншої, а мотиваційний комфорт може бути досягнутий лише за умови повноцінного функціонування цих двох систем.

**Мета статті** полягає в аналізі поняття внутрішньої мотивації та самодетермінації, їх природи, компонентів та взаємозв'язків між ними.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів** Система внутрішньої мотивації має свої особливості:

- прагнення до нового: відсутність нової інформації викликає сильні негативні емоції і таку ж сильну потребу компенсувати «інформаційний вакуум». Якщо це неможливо, то виникає стан сенсорної депривації;
- прагнення рухової активності: це найпростіший прояв, форма внутрішньої мотивації;
- прагнення до ефективного освоєння світу і поведінки в ньому: це не просто активність, але й прагнення до вибору найбільш ефективних її форм, які можуть привести до кращих результатів. Задоволення цієї вродженої потреби є джерелом сильних позитивних емоцій;
- прагнення до самодетермінації: потреба відчувати себе причиною своєї поведінки, буди хазяїном самому собі;
- прагнення до самоактуалізації: потреба максимально реалізувати себе, свій потенціал. За А. Маслоу, це – потреба здійснити те, що людина може здійснити [ 7].

Отже, система внутрішньої мотивації лежить в основі таких потреб, які співпадають із вищими рівнями в їх загальній ієрархії. Крім того, мотиви, які базуються на ній – самоактуалізації, самодетермінації, самоствердження – є специфічними для, наприклад, управлінської діяльності. Їх наявність та високий рівень розвитку частіше всього визначають вибір особистісно-управлінських видів діяльності. Вони обумовлюють особистісні переваги суб'єкту, особистісну привабливість управлінської діяльності, а також професійні успіхи під час її здійснення.

Таким чином, для людей із розвинутою внутрішньою мотивацією характерна поглиненість самим процесом діяльності, інтерес до самого процесу її здійснення, а не тільки до результатів. Більше того, позитивні результати стають для особистості певними засобами, які укріплюють та підсилюють її інтерес до процесу діяльності.

Між системами внутрішньої та зовнішньої мотивації існують складні відносини. По-перше, реалізація зовнішніх мотивів може підсилювати внутрішні мотиви. По-друге, реалізація внутрішніх мотивів може приводити до формування нових, більш складних результативних мотивів, чим більш цікавою є робота, тим більшого хочеться в ній і через неї досягти.

Однак, не менш важливими є і інші закономірності. Наприклад, гіпертрофія внутрішньої мотивації може призводити до зниження зовнішньої мотивації, коли людина є настільки поглиненою самим процесом діяльності і отримує від нього таке сильне задоволення, що результати відходять на другий план, стають суб'єктивно незначущими. Типовим прикладом цього може бути феномен захоплення владою. Влада – це специфічний процесуальний мотив, коли само по собі владарювання є сильним джерелом задоволення та позитивних емоцій. В результаті, влада з засобу трансформується в самоціль і самоцінність: не вона є засобом досягнення результатів, а результати – її укріпленню. Це призводить до формування специфічного типу особистісної направленості – кар'єристської.

Ще одним проявом дисгармонійності двох мотиваційних систем є явище так званого руйнування внутрішньої мотивації під впливом зовнішніх мотивів та стимулів. В психологічних дослідженнях були встановлені такі закономірності: якщо зовнішня винагорода за будь-яку діяльність є високою, і якщо вона не є пропорційною об'єктивним результатам цієї діяльності, реальному вкладу в неї суб'єкту, це викликає помітне зниження інтересу до самого процесу діяльності. Людина, яка сперше мала мотивацію до процесу діяльності (інтерес до її змісту, зацікавленість, тобто внутрішні мотиви), поступово під впливом відчутних стимулів, частіше всього матеріальних, починає переключати своє мотиваційне прагнення саме на них.

Тому робота перетворюється в гонку за результатом, а отже і за винагородою. Вона загублює характер самостійного мотиватора. В результаті внутрішня мотивація знижується або зовсім пропадає. Таким чином із загальної мотивації виключається одна з двох мотиваційних систем, а загальний рівень мотивованості різко знижується. Зниження мотивації, в свою чергу, призводить до зниження якісних показників самої діяльності [5].

Ця закономірність пояснює широке коло явищ, коли людина, яка є орієнтованою виключно на результат, дає меншу продуктивність діяльності, ніж людина, яка є орієнтованою не тільки на результат, але й на процес діяльності (отримує задоволення від нього).

Існує три рівні розвитку внутрішньої мотивації. Перший рівень – ситуативний, коли поява внутрішньої мотивації визначається здатністю діяльності задовольнити потреби в самодетермінації, компетентності та значущих відносинах. Другий рівень – ситуативно-ціннісний. Виникнення мотивації на цьому рівні можливе навіть тоді, коли в самій діяльності задовольняються не всі психологічні потреби. Треба лише щоб діяльність була для людини значущою. Третій рівень – суб'єктно-ціннісний. На цьому рівні внутрішня мотивація стає особистісною якістю. Потреби в самодетермінації, компетентності та значущих відносинах набувають статусу цінностей. Людина тепер сама здатна змінити ситуацію або переформулювати зовнішню поставлене завдання. На суб'єктно-ціннісному рівні людина може сформувати внутрішню мотивацію до будь-якої діяльності, становлячись вище вимог ситуації.

Тому можна сказати, що сутність внутрішньої мотивації є діяльнісною, оскільки стимул до виконання діяльності виходить з неї самої. Внутрішня мотивація проявляється в відчутті інтересу по відношенню до діяльності, яку людина виконує насамперед заради неї самої [2].

Осовні потреби, які задовольняються в ході виконання діяльності, яка сформована внутрішньою мотивацією, – це потреби в досягненні, компетентності, та пізнанні.

Потреба в досягненні проявляється в прагненні досягти кращих результатів в галузі, яку людина вважає важливою та значущою, робити справу якомога краще, створювати щось. Досягнення можуть бути різними – від рішення складної задачі, завершення гарно зробленої справи, усвідомлення власного зростання, до благополуччя інших людей та покращення відносин із ними.

Потреба в компетентності означає прагнення до самостійного досягнення різних внутрішніх та зовнішніх результатів, відчуття ефективності, саморозвитку та майстерності в обраній галузі.

Потреба в пізнанні є притаманною всім людям, а її джерела лежать ще в поведінці тварин. Вона проявляється в інтересі, ентузіазмі, допитливості, прагненні пізнавати нове, розуміти оточуючий світ та причини різних явищ дійсності. Всі складові цієї мотиваційної триади мають різний фокус – на створення та виконання найкращим чином певної справи, на отримання компетентності й самовдосконалення, на процес пізнання й розуміння світу.

Під час виконання певної діяльності при домінуванні внутрішньої мотивації характерними емоційними станами є: позитивні емоції, радість, задоволення, ентузіазм, допитливість, любов до справи, відчуття потоку. Домінуючими когнітивними станами є: висока включеність в діяльність, готовність працювати довго, наполегливо, долати труднощі, що у віддаленій перспективі веде до досягнення високих результатів. Внутрішня мотивація сприяє актуалізації творчого та логічного мислення, рішенню складних задач. Вона існує у людей із високим особистісним потенціалом [3].

Виконання діяльності, яка регулюється внутрішньою мотивацією, не тільки сприяє високим досягненням, але й дає відчуття радості та щастя. Найбільше щастя людям дає не робота заради грошей чи визнання (зовнішня мотивація), а діяльність, яка супроводжується захопленістю, потоком, коли вся увага людини чимось захоплена і їй здається, що в світі зараз немає нічого більш важливого, ніж це [11].

Поруч із поняттям внутрішньої мотивації існує поняття самодетермінації. Теорію самодетермінації відносять до позитивної психології, метою якої є направити увагу психологічної науки не стільки на виправлення неадекватних, скільки на побудову та формування позитивних складових психології і діяльності людини.

Найкраща трактовка поняття самодетермінації належить, на наш погляд, Д. Десі та Р. Райану. На перший план виходить особистість, що здатна розвиватися, бути активною та самостійно обирати напрямок власного розвитку. З точки зору Д. Десі, людина має можливості та здібності для здорового та повноцінного життя. І, якщо із самого дитинства умови існування дитини сприяють наданню їй свободи вибору активності, галузі інтересів, якщо вони надають широкий діапазон можливостей без обмежень, все це сприяє тому, що дитина, а потім і доросла людина буде здоровою та повноцінною особистістю [1].

Теорія самодетермінації націлена на визначення тих факторів, які сприяють вродженому особистісному потенціалу і на дослідження процесів та умов, які сприяють здоровому розвитку і функціонуванню особистості та груп. В багатьох випадках середовище може заважати здоровому самоздійсненню, і активно нав'язує такі норми, які погано впливають на психіку людини. Тому, поняття самодетермінації Д. Десі та Р. Райан називають ще автономією.

Самодетермінація – це здатність вибирати та мати вибір, на відміну від реакцій, що підкріплюються, задоволення бажань і дій, під впливом інших сил. Всі вони теж можуть розглядатися як детермінанти поведінки людини. Самодетермінація допомагає зрозуміти, як власний внутрішній вибір людини, так і об'єктивно існуючі обмеження свободи вибору, тобто допомагає уникнути абсолютизації і того, і іншого [8].

Д. Десі вважає, що самодетермінація є не тільки здібністю, але й потребою. Це вроджена основна схильність, яка веде організм до такої поведінки, яка сприяє розвитку умінь здійснювати адаптивну взаємодію із соціальним середовищем. Поведінка, яка є самодетермінованою включає в себе рішення людини про те, як себе поводити, що в свою чергу базується на тому, як досягти задоволення своїх потреб. При цьому, поведінка детермінується інформацією із зовнішнього середовища, а також самою особистістю, яка сприймає цю інформацію і інтерпретує її. Емпіричними критеріями самодетермінації є: спонтанність, креативність, інтерес та особистісна значущість як причини дії, відчуття себе вільним, і такі психолінгвістичні індикатори, як переважання в мові слів «хочу» над словом «повинен» [12].

Несамодетермінована поведінка є повністю обумовленою фізичними, фізіологічними

причинами або середовищем. Несамодетермінована поведінка – це негнучка поведінка, яка контролюється емоціями, які заважають вибору і гнучкому вокристанню інформації. Зникнення самодетермінації виникає в тих випадках, коли людина перестає здійснювати намічені дії, або не усвідомлює, із якою метою вона здійснює ті чи інші дії.

Існує два типи такої поведінки. Автоматична поведінка, яка складно підлягає перепрограмуванню, оскільки визначається неусвідомленими мотивами, які важко змінити. Автоматизована поведінка пов'язана із мотивами, які можуть бути усвідомлені. Тому вона є більш гнучкою і може бути неадаптивною тільки протягом нетривалого часу. Таку поведінку легше перепрограмувати на самодетерміновану.

Типи поведінки, які мають нагороду в самих собі (гра, дослідження) є об'єднаними поняттям компетентності, яка пов'язана із внутрішньою мотивацією. Переживання компетентності розуміється як один із типів внутрішньої здоволеності, яка забезпечує розвиток. У людини є внутрішня психологічна потреба в почутті компетентності із зовнішнім середовищем. Ця потреба має адаптивну цінність і не пов'язана із біологічними потягами. Вона є основою направленої поведінки, в якій здійснюється вибір. Компетентність і самодетермінація (автономія) – є найпершими людськими потребами, які лежать в основі внутрішньо мотивованої активності.

Однією із складових теорії самодетермінації є потягтя волі. Воля як здатність усвідомленого вибору детермінант поведінки, включає в себе внутрішню потребу в компетентності та самодетермінації у відношеннях із середовищем. Воля, в свою чергу, вирішує конфлікти між потребами, підпорядковуючи собі їх.

Також близькими по значенню до поняття «самодетермінація» є поняття «свобода». Поняття свобода торкається феноменологічно відчутного контролю над своєю поведінкою. А поняття «самодетермінація» можна використовувати як пояснювальне на психологічному рівні розгляду механізмів свободи. Тому потрібно розрізняти самодетермінацію та саморегуляцію або самоконтроль. При саморегуляції регуляторами можуть бути інтроекційовані норми, думки та цінності авторитетних інших, соціальні міфи тощо; контролюючи свою поведінку, суб'єкт не є її автором, як при самодетермінації.

У. Тейджсон, спираючись не стільки на загальні антропологічні підходи, скільки на конкретні психологічні дані, визначає свободу як переживання самодетермінації, яке пов'язане із самосвідомістю. Вона формується в процесі індивідуального розвитку. Індивідуальною змінною є «зона особистісної свободи», яка також варіює в різних ситуаціях. Тейджсон виділяє три параметри свободи: рівень когнітивного розвитку; об'єм зовнішніх обмежень; підсвідомі внутрішні детермінанти та обмеження [10].

Дж. Річлак розуміє свободу як здібність самого суб'єкта, виходячи із своїх бажань та сформульованих на їх основі усвідомлених цілей, детермінувати власні дії, включатися в систему детермінації своєї активності та її переструктурувати, доповнюючи каузальну детермінацію поведінки цільовою. Дж. Річлак вважає, що свобода волі – це здатність до саморефлексії та трансценденції, які дозволяють суб'єкту впливати на власну поведінку.

На думку Є.Р. Калітеєвської та Д.О. Леонтьєва, свобода – це форма активності, яка характеризується трьома ознаками: усвідомленням, опосередкованістю ціннісним «для чого» та управляемістю в будь-якій ситуації. Тому дефіцит свободи може бути пов'язаний із нерозумінням сил, які впливають на суб'єкта, із відсутністю чітких ціннісних орієнтирів, із нерішучістю, нездатністю втручатись в хід власного життя [6].

Свобода формується в онтогенезі в процесі набуття особистістю внутрішнього права на активність і ціннісні орієнтири. Критичним періодом для трансформації дитячої спонтанності в свободу як усвідомлену активність є підлітковий вік, коли при сприятливих умовах відбувається інтеграція свободи і відповідальності в єдиний механізм автономної самодетермінації зрілої особистості [9].

Психологічно несприятливі умови розвитку особистості в онтогенезі, пов'язані із нестабільним самовідношенням і відсутністю права на власну активність, навпаки, ведуть до переживання життя як процесу, який обумовлений зовнішніми вимогами, очікуваннями та обставинами. Ступінь розвитку індивідуальної свободи проявляється в мотивації особистісних виборів.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** Отже, феномени внутрішньої мотивації та самодетермінації є складними та взаємопов'язаними. Вони в суттєвому ступені формують

направленість особистості, її задоволення від процесу та результату роботи, орієнтацію на внутрішні стандарти та цінності в діяльності та в житті в цілому.

#### Список використаних джерел

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала / Г.Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИДАНА, 2009. – 214 с.
2. Гордеева Т.О. Мотивы учебной деятельности учащихся средних и старших классов современной массовой школы / Т.О. Гордеева // Психология обучения. 2010а. № 6. – С. 17–32.
3. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. М.: Смысл; Академия, 2006. – 178 с.
4. Занюк С. Психологія мотивації : Навч. Посібник / С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
5. Карпов А. Психология менеджмента / А. Карпов. – М.: Смысл, 2005. – 198 с.
6. Леонтьев Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности / Д.А. Леонтьев // Психологический журнал. Том 21, №1, 2000. – С.23-30
7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М.: Смысл, 1999. – 254 с.
8. Словарь практического психолога. / Сост.С.Ю.Головин. – Минск: Харвест, 1997. – 326 с.
9. Современная психология мотивации. /Под ред. Д.А. Леонтьева. – М. Смысл, 2002. – 342 с.
10. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 1986. – Т.1. – 275 с.
11. Чиксентмихай М. В поисках потока. Психология включенности в повседневность / М. Чиксентмихай . – М.: Альпина нон-фикшн. – 2011. – 378 с.
12. Deci E., Ryan R. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions // Contemporary Educational Psychology. – 2000. – No 25. – P. 54–67.

#### References transliterated

1. Bakirova G.H. Psihologija razvitija i motivacii personala / G.H. Bakirova. – М.: JuNITIDANA, 2009. – 214 s.
2. Gordeeva T.O. Motivy uchebnoj dejatel'nosti uchashhihsja srednih i starshih klassov sovremennoj massovoj shkoly / T.O. Gordeeva // Psihologija obuchenija. 2010a. № 6. – S. 17–32.
3. Gordeeva T.O. Psihologija motivacii dostizhenija / T.O. Gordeeva. М.: Smysl; Akademija, 2006. – 178 s.
4. Zanjuk S. Psihologija motivacii : Navch. Posibnik / S. Zanjuk. – К.: Libid', 2002. – 304 s.
5. Karpov A. Psihologija menedzhmenta / A. Karpov. – М.: Smysl, 2005. – 198 s.
6. Leont'ev D.A. Psihologija svobody: k postanovke problemy samodeterminacii lichnosti / D.A. Leont'ev // Psihologicheskij zhurnal. Tom 21, №1, 2000. – S.23-30
7. Maslou A. Novye rubezhi chelovecheskoj prirody / A. Maslou. – М.: Smysl, 1999. – 254 s.
8. Slovar' prakticheskogo psihologa. / Sost.S.Ju.Golovin. – Minsk: Harveet, 1997. – 326 s.
9. Sovremennaja psihologija motivacii. /Pod red. D.A. Leont'eva. – М. Smysl, 2002. – 342 s.
10. Hekhauzen X. Motivacija i dejatel'nost' / H. Hekhauzen. – М.: Pedagogika, 1986. – Т.1. – 275 s.
11. Chiksentmihaj M. V poiskah potoka. Psihologija vkljuchennosti v povsednevnost' / M. Chiksentmihaj . – М.: Al'pina non-fikshn. – 2011. – 378 s.
12. Deci E., Ryan R. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions // Contemporary Educational Psychology. – 2000. – No 25. – P. 54–67.

УДК 159.922.8 : 17.022.1

## АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРОГРАМИ З ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНО-СМИСЛОВИХ НАСТАНОВЛЕНЬ ПІДЛІТКІВ

**Ю.М. Сошина**

кандидат психологічних наук, асистент кафедри практичної психології,  
ДВНЗ Криворізький державний педагогічний університет  
sohinajull@gmail.com

**Сошина Ю. М. Аналіз ефективності впровадження психолого-педагогічної програми з формування ціннісно-смислових настановлень підлітків.** В статті подано результати аналізу ефективності програми формування ціннісно-смислових настановлень. Ціннісно-смислову сферу особистості визначено як утворення, що впливає на поведінку в конкретних життєвих обставинах, визначає загальну спрямованість особистості, а у кризовий підлітковий період зазнає значних трансформацій. Наведено дані, що свідчать про ефективність програми формування. Зафіксовано статистично достовірні відмінності між середніми рейтинговими значеннями цінностей в експериментальній групі до та після здійснення формувального впливу. Встановлено наявність позитивної динаміки за основними компонентами ціннісно-смислових настановлень підлітків: когнітивний компонент, що включає ціннісні уявлення підлітків та декларовані цінності («цінності-знання»); емотивний компонент, зміст якого відображується в домінуючих цінностях підлітків та стані суб'єктивної ціннісно-смиислової реальності («цінності-смисли»); конативний компонент, характеризує особливості поведінки підлітка як носія цінностей («цінності-стимули»).

**Ключові слова:** цінність, смисл, ціннісно-смилова сфера, ціннісно-смилові настановлення, підліток, формування ціннісно-смислових настановлень.

**Soshina, Ju. N. The analysis of effectiveness of implementation of the psychological-pedagogical program of formation the value-semantic options in adolescence.** The results of analysis of effectiveness of the program of formation value-semantic options have been reviewed in the article. Value-semantic sphere has been defined as a phenomenon, that affect behavior in the specific life circumstances, defines general orientation of the personality. Compiled by the results of experimental research, the hierarchy of teenagers' values of the control and experimental groups has been given. The data, that confirms the effectiveness of the program of formation, has been reviewed. A statistically significant difference between the average rating values of values in the experimental group before and after the formative influence had been recorded: terminal values (health, interesting work, love, knowledge, happiness of others, self-confidence) and instrumental values (discipline, responsibility, tolerance, latitude attitudes, honesty, efficiency in the affairs) and meanings-values (goodness, truth, self-sufficiency). A statistical significance of differences of values indicators has been determined: social/declared – kindness, universality, independence and individual/ implemented in the behavior – universality, independence and achievement. The presence of positive dynamics on the main components of value-semantic options of adolescents has been determined: the cognitive component of adolescent includes values and declared values ("values-knowledge"); the emotional component, the content of which is reflected in the dominant values of adolescents and the state of subjective value-semantic reality ("values-senses"); the behavioral component, which characterizes the behavior of a teenager as a bearer of values ("values-stimulus").

**Keywords:** values, sense, value-semantic sphere, value-semantic options, teenager, formation of value-semantic options.

**Постановка проблеми.** Молоде покоління є активним свідком процесів, що відбуваються у всіх значимих сферах людського життя – від економічної до політичної. Набір цінностей, які засвоює індивід в процесі соціалізації, йому транслює саме суспільство, тому вивчення системи цінностей, ціннісних орієнтацій, настановлень, смислів, що зазнають трансформації є актуальним завданням сучасної психологічної науки та практики.

Ціннісно-сміслова сфера особистості є її визначальним утворенням, впливає на поведінку в конкретних життєвих обставинах, визначає загальну спрямованість особистості, а у кризовий підлітковий період зазнає значних трансформацій. Рухливість ціннісно-сміслової сфери та вплив на її становлення соціально-політичної кризи в Україні підкреслюють актуальність дослідження та визначення динаміки суттєвих змін у ціннісно-смісловій сфері підлітка.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Ціннісно-сміслова проблематика є предметом дослідження багатьох вчених і науковців: А. Адлер, К.О. Абульханова-Славська, М.І. Алексєєва, О.Г. Асмолов, Г.О. Балл, М.Й. Боришевський, Б.С. Братусь, Ф.Ю. Василюк, О.Г. Дробницький, А.Г. Здравомислов, Н.І. Іванцев, О.М. Леонтьєв, Д.О. Леонтьєв, С.Д. Максименко, О.В. Сірий, В.В. Турбан, В.І. Чудновський, М.С. Яницький, та ін..

Існує значна кількість досліджень, присвячених вивченню особливостей формування ціннісно-сміслової сфери та її компонентів у підлітковому віці (Б.С. Братусь, І.Б. Дерманова, Н.А. Кирилова, З.К. Селіванов та ін.).

Не зважаючи на значну кількість досліджень, присвячених вивченню ціннісно-сміслової сфери та її компонентів, актуальним завданням сучасної психологічної науки є дослідження механізмів формування окремих її компонентів у підлітковому віці, а саме – ціннісно-сміслових настановлень.

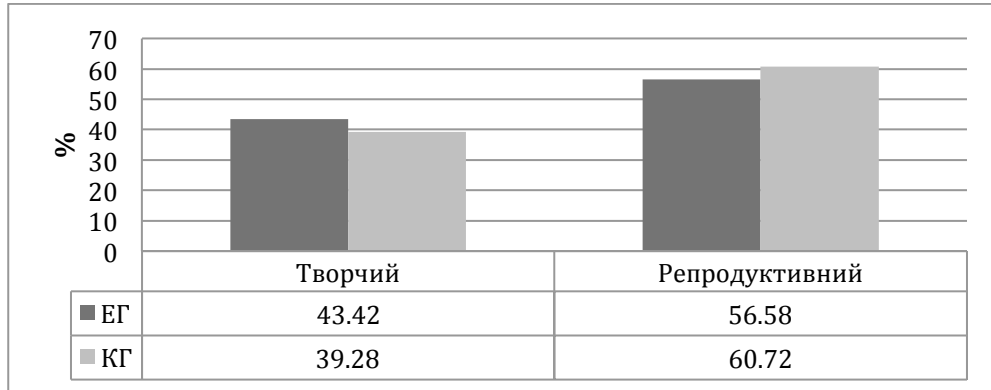
**Мета статті** – презентувати результати впровадження програми формування ціннісно-сміслових настановлень у підлітковому віці.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Завершальним етапом наукового дослідження є проведення контрольного експерименту, мета якого полягає у визначенні ефективності обраних заходів, у нашому випадку – впровадження розробленої психолого-педагогічної програми «Ціннісно-сміслові настановлення у підлітковому віці: шлях розвитку», в якій обґрунтовано актуальність, мету, завдання та змістові й процесуальні аспекти її реалізації [1].

В якості показників ефективності розвивальної програми виступала наявність позитивної динаміки за основними компонентами ціннісно-сміслових настановлень підлітків: когнітивний компонент, що включає ціннісні уявлення підлітків та декларовані цінності («цінності-знання»); емотивний компонент, зміст якого відображується в домінуючих цінностях підлітків та стані суб'єктивної ціннісно-смісловій реальності («цінності-смисли»); конативний компонент, характеризує особливості поведінки підлітка як носія цінностей («цінності-стимули»).

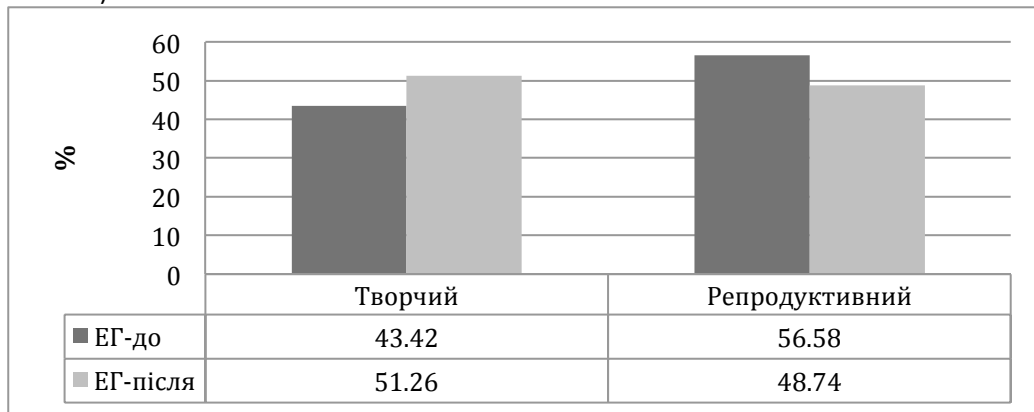
Розглянемо розподіл показників за параметром «цінності-знання», що відображує зміст ціннісних уявлень підлітків та декларованих цінностей до проведення формувального експерименту. На рис. 1 представлено розподіл за параметром «цінності-знання» до проведення

формульованого експерименту, який є майже однаковим в експериментальній та контрольній групах.



**Рис. 1. Розподіл показників за параметром «цінності-знання» до проведення формульованого експерименту (у % від кількості опитаних)**

Порівняння результатів попередньої та контрольної діагностики (рис. 2) показало відсоткове підвищення кількості респондентів в експериментальній групі, чий результат знаходиться в межах творчого рівня (43.42% – до експерименту; 51.26% – після). Окрім цього, встановлено значне зменшення показників у межах репродуктивного рівня (56.58% досліджуваних – до експерименту; 48.74 % – після).



**Рис. 2. Розподіл показників за параметром «цінності-знання» до та після проведення формульованого експерименту (у % від загальної кількості опитаних)**

Отримані результати свідчать про позитивні зрушення в експериментальній групі за параметром «цінності-знання». Значних змін у показниках контрольної групи не відбулося.

Порівняльний аналіз результатів підлітків експериментальної групи до та після формульованого впливу засвідчив зростання компонентів параметру «цінності-знання»: «дисциплінованість» – на 22.5%; «відповідальність» – на 14.2 %; «терпимість» – на 11.2%; «чесність» – на 14.28%; «ефективність у справах» – на 22.7 %; «добродота» – на 11.0 %; «універсалізм» – на 9.86%; «самостійність» – на 13.06%.

Щодо підтвердження значимості змін досліджуваного параметру в EG та KG до та після формульованого впливу, нами було використано t-критерій Стюдента, який дозволяє статистично перевірити значущість відмінностей у контрольній та експериментальній групах. Так, порівняння результатів виявило статистично значимі зміни у EG ( $p \leq t_{кр}$ ) та їх відсутність у KG ( $p \geq t_{кр}$ ). Результати представлено у табл. 1.

Встановлені статистично достовірні відмінності між середніми рейтинговими значеннями цінностей в експериментальній (до та після здійснення формульованого впливу) та контрольній групах. Суттєві зрушення у показниках цінностей «дисциплінованість» ( $t=2.86$ ,  $p<0.01$ ), «відповідальність» ( $t=2.36$ ,  $p<0.02$ ), «терпимість» ( $t=2.17$ ,  $p<0.035$ ), «чесність» ( $t=2.04$ ,  $p<0.047$ ),



«ефективність у справах» ( $t=3.18$ ,  $p<0.01$ ) вказують на те, що відбулося усвідомлення підлітками їх значущості, що в подальшому може трансформуватися у власні ціннісні орієнтації та проявлятися в діяльності та поведінці у вигляді ціннісно-сміслових настановлень. Також відбулися суттєві зрушення на рівні соціальної цінності «доброта» ( $t=2.59$ ,  $p<0.01$ ), що спрямована на досягнення благополуччя у повсякденній взаємодії з близькими людьми.

Таблиця 1

**Кількісні показники рівнів сформованості за параметром «цінності-знання» до та після формульовального експерименту**

Досліджувані параметри	Експериментальна група (n=31)				Контрольна група (n=29)			
	До	Після	t	p	До	Після	t	p
Дисциплінованість	13.10	8.90	2.86	0.0068	10.82	9.82	0.59	0.5567
Відповідальність	9.48	6.90	2.36	0.0233	8.00	8.82	0.46	0.6517
Терпимість	11.86	8.86	2.17	0.0358	10.53	10.59	0.04	0.9706
Чесність	6.29	3.71	2.04	0.0476	6.76	8.65	1.28	0.2100
Ефективність у справах	11.62	7.52	3.18	0.0029	9.82	10.06	0.13	0.9013
Доброта	4.05	4.82	2.59	0.0132	4.38	4.49	0.27	0.7886
Універсалізм	3.63	4.32	2.67	0.0109	3.82	3.99	0.55	0.5833
Самостійність	4.45	5.37	3.50	0.0012	4.64	4.63	0.03	0.9777

Статистично достовірні показники підвищення значущості цінності «універсалізм» ( $t=2.67$ ,  $p<0.01$ ) свідчать про те, що учасники формульовального експерименту стали більш чутливими до соціальної справедливості, відкритості, тощо. Під впливом формульовальної програми змінилися показники цінності «самостійність» ( $t= 3.50$ ,  $p <0.001$ ), яка характеризує особистість підлітка як такого, що обирає власні цілі, допитливий, самодостатній та прагне покладатися на себе.

Таким чином, проведені розвивальні заходи сприяли усвідомленню підлітками системи власних цінностей та підвищенню їх значущості. Отримані результати свідчать про ефективність впровадженої психолого-педагогічної програми.

Перейдемо до аналізу рівня сформованості за параметром «цінності-смісли», який визначає домінуючі цінності підлітків та стан їх суб'єктивної ціннісно-сміислової реальності.

На рис. 3 зображено рівні сформованості ціннісно-сміслових настановлень за другим параметром у експериментальній та контрольній групах до формульовального експерименту. Показники параметру «цінності-смісли» у двох групах респондентів були майже однаковими.

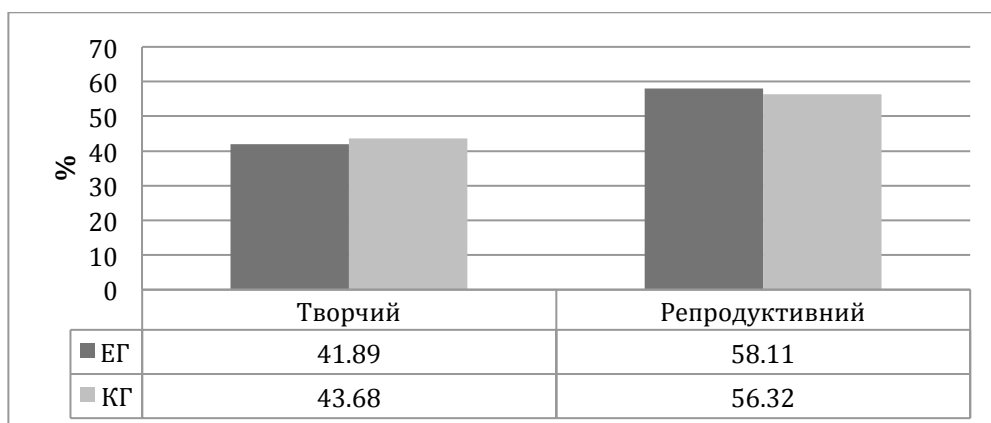


Рис. 3. Розподіл показників за параметром «цінності-смісли» до проведення формульовального експерименту (у % від загальної кількості опитаних)

Після формувального впливу були зафіксовані динамічні зрушення за показниками домінуючих цінностей та стану ціннісно-сислової реальності підлітків в експериментальній групі.

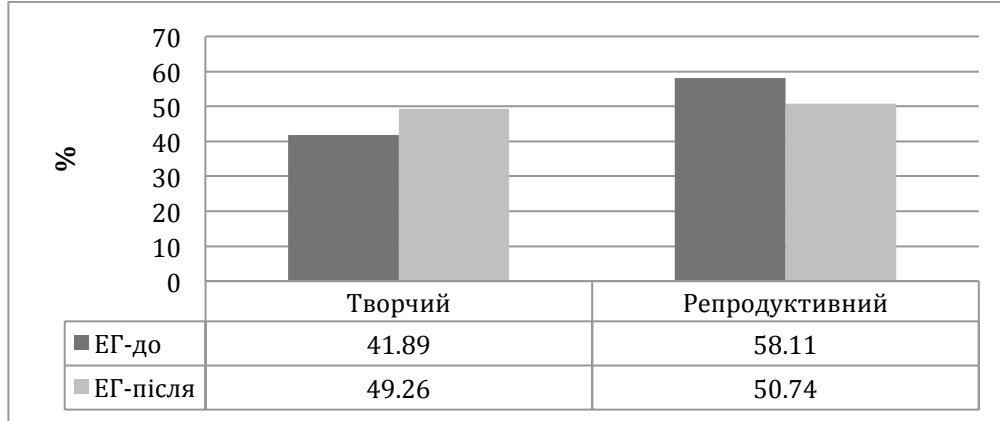


Рис. 4. Розподіл показників за параметром «цінності-сисли» до та після проведення формувального експерименту (у % від загальної кількості опитаних)

Порівняння результатів досліджуваних експериментальної групи до та після здійснення формувального впливу (рис. 4) показало відсоткове підвищення кількості респондентів, чії результати знаходяться в межах творчого рівня (41.89% – до експерименту; 49.26% – після). Встановлено значне зменшення показників, що відносяться до репродуктивного рівня (58.11% досліджуваних – до експерименту; 50.74 % – після).

Розглянемо зрушення за параметром «цінності-сисли» по кожному з типів цінностей: показники цінності «здоров'я» підвищилися на 12.9 %; «цікава робота» – на 10.52 %; «кохання» – на 15.3 %; «пізнання» – на 15.32%; «продуктивне життя» – на 10.61%; «розвиток» – на 15.83%; «щастя інших» – на 21.94%; «впевненість в собі» – на 18.49%; «добро» – на 11.5%; «істина» – на 11.5%; «самодостатність» – на 11.17%; «досконалість» – на 9.59%.

За допомогою t-критерію Стьюдента було підтверджено статистичну достовірність результатів та значущість зрушень за параметром «цінності-сисли» в експериментальній групі та їх відсутність у контрольній групі до та після формувального експерименту (табл. 2).

Таблиця 2

Кількісні показники рівнів сформованості за параметром «цінності-сисли» до та після формувального експерименту

Досліджувані параметри	Експериментальна група (n=31)				Контрольна група (n=29)			
	До	Після	t	p	До	Після	t	p
Здоров'я	4.67	2.33	2.16	0.03	4.65	3.35	0.93	0.3607
Цікава робота	7.71	5.81	2.05	0.0472	12.4	10.06	1.46	0.1532
Кохання	6.52	3.76	2.21	0.0325	5.76	6.59	0.66	0.5108
Пізнання	10.24	7.48	2.90	0.0060	11.6	11.41	0.14	0.8901
Розвиток	8.48	5.62	2.27	0.0290	9.65	9.47	0.10	0.9178
Щастя інших	13.00	9.05	3.92	0.0003	11.7	11.88	0.11	0.9113
Впевненість в собі	9.38	6.05	2.92	0.0057	8.41	10.41	1.25	0.2210
Добро	5.19	6.57	2.82	0.0073	5.12	5.29	0.27	0.7916
Істина	3.67	5.05	2.81	0.0077	3.53	3.59	0.42	0.6814
Самодостатність	2.95	4.29	2.52	0.0157	2.00	2.12	0.84	0.3874
Досконалість	3.95	5.10	1.96	0.0570	2.41	2.35	0.09	0.9262

Встановлено статистично достовірні відмінності між середніми рейтинговими значеннями цінностей в експериментальній групі до та після здійснення формульованого впливу та їх відсутність у контрольній групі: термінальних цінностей («здоров'я», «цікава робота», «кохання», «розвиток» ( $p < 0.02-0.05$ ); «пізнання», «щастя інших», «впевненість в собі» ( $p < 0.01$ ) та цінностей, що відображують значимі цінності-сенси для підлітків («досконалість» ( $p < 0.05$ ); «добро», «самодостатність», «істина» ( $p < 0.01$ )).

У системі ціннісно-сислової реальності підлітків відбулися суттєві зрушення, оскільки значна кількість цінностей із наведеного переліку до формульованого експерименту знаходилась в межах репродуктивного рівня сформованості. Це цінності «пізнання», «щастя інших», «самодостатність», «досконалість», що свідчить по-перше, про ефективність впроваджених заходів; по-друге, про те, що зазначені цінності посередництвом механізмів інтеріоризації та ідентифікації перетворились у власну систему ціннісних орієнтацій, оскільки відтепер мають емоційне забарвлення для підлітків.

Таким чином, впровадження психолого-педагогічної програми формування ціннісно-сислових настановлень на рівні параметру «цінності-сенси» підтвердило її ефективність та актуальність.

Перейдемо до аналізу рівня сформованості за параметром «цінності-стимули», що є відображенням особливостей поведінки підлітка, як носія цінностей. Як бачимо з рис. 5. до формульованого експерименту показники за параметром «цінності-стимули» у експериментальній та контрольній групах респондентів були майже однаковими.

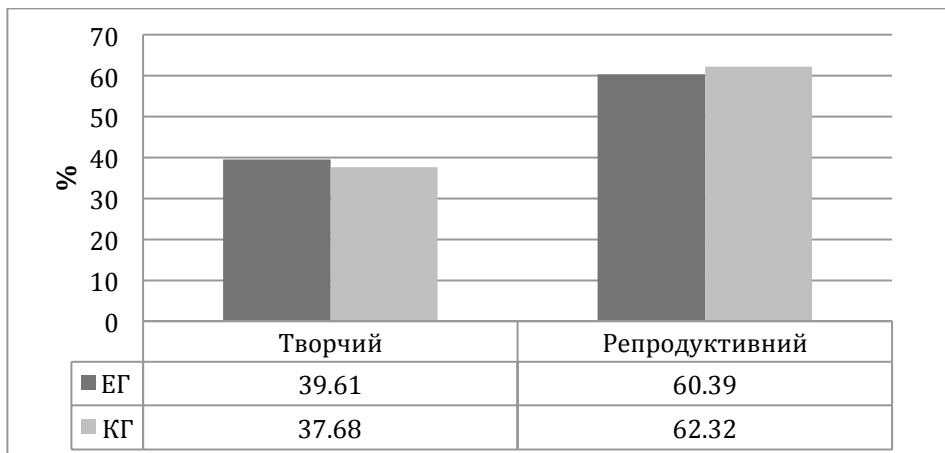


Рис. 5. Розподіл показників за параметром «цінності-стимули» до проведення формульованого експерименту (у %)

Після проведення формульованого експерименту були зафіксовані зміни за показниками домінуючих цінностей-пріоритетів та реальних ціннісних орієнтацій підлітків у експериментальній групі.

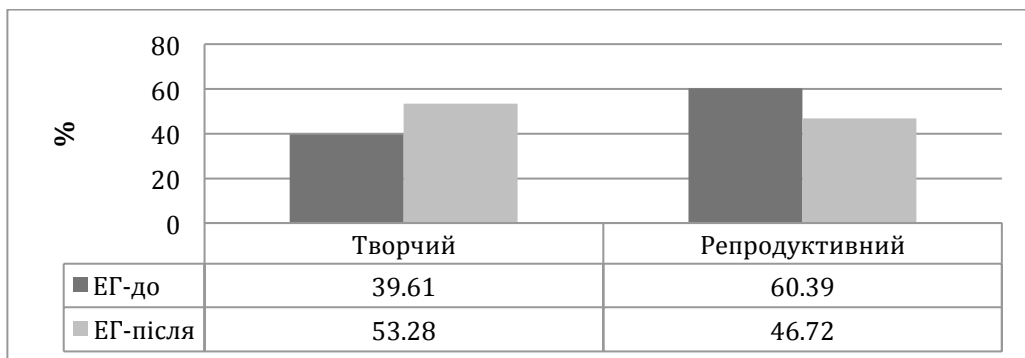


Рис. 6. Розподіл показників за параметром «цінності-стимули» до та після проведення формульованого експерименту (у %)

Таким чином, порівняння отриманих результатів експериментальної групи до та після

здійснення формувального впливу (рис. 6) показало значне підвищення кількості досліджуваних, чії результати знаходяться в межах творчого рівня (39.61% – до експерименту; 53.28% – після). Також встановлено зменшення показників, що відносяться до репродуктивного рівня сформованості ціннісно-сміслових настановлень (60.39% досліджуваних до експерименту; 46.72% – після).

За параметром «цінності-стимули» виявлено зростання рівнів цінностей після формувального експерименту: «універсалізм» – на 10.34%; «самостійність» – на 15.75%; «досягнення» – на 11.31%; «пошук та насолода прекрасним» – на 16%; «допомога та милосердя» – на 15%; «пізнання нового» – на 15.84%; «соціальна активність» – на 7.5%; «здоров'я» – на 13.5%.

Проаналізуємо статистичну достовірність результатів та значущість зрушень за параметром «цінності-стимули» в експериментальній групі та їх відсутність у контрольній групі до та після формувального експерименту (табл. 3).

Таблиця 3

**Кількісні показники рівнів сформованості за параметром «цінності-стимули» до та після формувального експерименту**

Досліджувані параметри	Експериментальна група (n=31)				Контрольна група (n=29)			
	До	Після	t	p	До	Після	t	p
Універсалізм	2.15	2.57	2.06	0.0462	2.41	2.57	1.07	0.2845
Самостійність	2.51	3.14	2.73	0.0093	2.31	2.28	0.12	0.9089
Досягнення	2.13	2.58	2.13	0.0390	2.00	8.18	2.04	0.8934
Пошук та насолода прекрасним	3.33	4.29	-2.63	0.0120	3.71	3.88	0.45	0.6537
Допомога та милосердя	4.00	4.90	-3.65	0.0008	4.35	4.65	1.22	0.2307
Пізнання нового	4.00	4.95	-3.51	0.0011	3.59	3.76	0.44	0.6608
Соціальна активність	2.19	3.24	-4.13	0.0002	3.06	3.00	0.17	0.8668
Здоров'я	3.24	4.05	-2.54	0.0152	3.24	3.12	0.26	0.7985

За параметром «цінності-стимули», що відображує конативний компонент ціннісно-сміслових настановлень та характеризує особливості поведінки підлітка як носія цінностей, встановлено статистично значущі відмінності між показниками цінностей в експериментальній (до та після здійснення формувального впливу) та контрольній групах. Суттєві зрушення встановлено у показниках цінностей «універсалізм» ( $p < 0.046$ ), «досягнення» ( $p < 0.039$ ), «здоров'я» ( $p < 0.0152$ ), «пошук та насолода прекрасним» ( $p < 0.012$ ), «самостійність», «допомога та милосердя», «пізнання нового», «соціальна активність» ( $p < 0.01$ ).

Очевидно, що значущість духовних, естетичних та соціальних цінностей у підлітків експериментальної групи значно підвищилася, що свідчить про ефективність комплексу методів та форм роботи, запропонованих автором, які є дієвим засобом, що стимулюють трансформацію ціннісно-сміислової сфери особистості загалом та формування ціннісно-сміслових настановлень зокрема. Виявлена відсутність статистично значимих змін у контрольній групі є підтвердженням необхідності цілеспрямованого впливу на формування ціннісно-сміслових настановлень у підлітковому віці, оскільки в умовах традиційної системи шкільного навчання це завдання практично залишається поза увагою психолого-педагогічних працівників.

Отже, зростання показників структурних компонентів ціннісно-сміслових настановлень засвідчило їх розвиток у підлітків та знайшло відображення у підвищенні значущості рівнів – духовних цінностей, прагнення до самостійності та незалежності, орієнтації на пізнання, особистісного розвитку та продуктивної міжособистісної взаємодії, – що загалом характеризує особистість з творчим рівнем розвитку ціннісно-сміслових настановлень.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Таким чином, вищевказані результати підтвердили правомірність визначених психологічних особливостей формування ціннісно-сміслових настановлень, ефективність та доцільність використання розробленої та апробованої психолого-педагогічної програми формування ціннісно-сміслових настановлень у підлітковому віці. Отримані дані не вичерпують усіх аспектів досліджуваної проблеми. Перспективним є подальше

вивчення особливостей ціннісно-сміслових настановлень на різних вікових етапах; розробка методичного інструментарію з вивчення ціннісно-сміслових настановлень.

#### Список використаних джерел

1. Шевченко Н.Ф. Формування ціннісно-сміслових настановлень: практичний вимір / науково-практичний посібник / Н.Ф. Шевченко, Ю. М. Сошина. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2015. – 102с.

#### References translated and transliterated

1. Shevchenko N. F. Formuvannja cinnisno-smislovih nastanovlen': praktichnij vimir [Formation of value-semantic options: practical dimension] / naukovo-praktichnij posibnik / N. F. Shevchenko, Ju. M. Soshina. – Zaporizhzhja : Zaporiz'kij nacional'nij universitet, 2015. – 102 s.

УДК 159.923.2:159.9

## ДУМКА ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРОЯВ ЖИТТЄВОЇ АКТИВНОСТІ

**М.В. Сурякова**

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології  
Університету імені Альфреда Нобеля  
suryakova\_m@mail.ru

**Сурякова М.В. Думка особистості як прояв життєвої активності.** В статті представлено визначені на основі науково-теоретичного аналізу поняття особистісна думка, інтерпретація, розуміння, активне ставлення, а також умови вироблення особистісної думки як прояву її життєвої активності. Доведено, що життєдіяльність людини пов'язана з необхідністю виробляти власну життєву позицію, погляди, певну думку, що має сприяти її ствердженню у житті. Показано, що визначеність у свідомості людини виникає в результаті поєднання процесів розуміння, осмислення та тлумачення людиною будь-якого явища, що відбувається у процесі інтерпретування. Суб'єктом інтерпретації особистість стає у тій мірі, в якій вона ставить та вирішує задачі інтерпретації як процесу набування власної думки, ставлення до різних подій, інформації, поведінки, інших людей. Думка визначається як інтерпретаційний висновок, результат інтерпретаційної діяльності особистості, та її активної позиції.

**Ключові слова:** думка, інтерпретація, розуміння, ставлення, особистісний смисл, суб'єктність.

**Suryakova, M.V. Opinion of the person as a display of vital activity.** Based on scientific and theoretical analysis, the article presents the concept of personal opinion, interpretation, understanding, active attitude, as well as defined conditions for the personal thought development as a display of the individual's vital activity. The fact, that human life is connected with the necessity to develop one's own life position, views, a certain opinion, that contributes to its assertion in life is proven. The article shows that certainty in human consciousness arises as a result of combining the processes of understanding, comprehension and interpretation by a person of any phenomenon that occurs in the process of interpretation. The person becomes a subject of interpretation to the extent that it sets and solves the tasks of interpretation as a process of obtaining its own opinion, the attitude to various events, information, behavior, and other people. Opinion is defined as an interpretative conclusion, the result of the interpretive activity of the individual. The generalized function of interpretation is the achievement of a definite position of the individual. At the level of consciousness, such certainty comes out as the particular result of the interpretation which is the subject's opinions. The opinion exists in the form of representation, it is primarily a personal opinion of the subject. As for psychology, the interpretation of a subject is primarily the development of such opinion, which is a personal and intellectual process. Interpretation, which is carried out mainly intellectually, exists as a personality manifestation, which corresponds to the need of the subject to achieve certainty, to develop a specific opinion.

**Keywords:** opinion, interpretation, understanding, attitude, subjectivity.

**Постановка проблеми.** У психологічних дослідженнях останнього часу помітно посилилася тенденція до вивчення індивідуально-неповторного буття людини з її авторським правом бути причиною власного життя та спроможністю здійснювати його за певним сценарієм. Психологічна наука визнає для себе актуальним проникнення у сутнісні глибини буття конкретної емпіричної людської істоти, у світ її значущих переживань, цінностей і смислів як діяча, автора і виконавця власних проєктів життєздійснення. Сучасні психологічні дослідження присвячуються життєвому досвіду людини, вчинкам, нарративним практикам, смислогенезу, становленню суб'єктності людини, свободі самовизначення, життєвому простору, психології повсякденності тощо. Наразі у психологічній науці існує уявлення про людину як суб'єкта, що безперервно будує та перебудовує самого себе, активно перероблює історичні події та зміни соціокультурної реальності. Розвиток особистості відбувається у процесі активного ставлення до оточуючих її обставин, які або

приймаються, або перетворюються.

Однак, поряд з таким розумінням та визначенням людини, науковці висловлюють побоювання щодо втрати сучасною людиною суб'єктних ознак. Ці спостереження живляться реальними фактами зростаючого напруження між індивідом і суспільством, неспроможності окремої особи протистояти маніпулятивним, руйнівним, деструктивним тенденціям [13, с.328]. Науковці вважають, що особистість стає усе більш вразливою до змінюваних соціокультурних умов. Особистість втрачає своє «ядро» і лише поглинає неосмислені повідомлення, які обрушуються на людину з усе зростаючою швидкістю і в усе більшій кількості, не даючи можливості не тільки осмислити увесь цей інформаційний потік, а навіть структурувати його, хоча б найпримітивнішим способом. Ситуації не встигають проінтерпретуватися, вони поглинаються людиною не переробленими, не осмисленими. Це призводить до фрагментарності, розрізненості свідомості сучасної людини, сприяє появі у внутрішньому світі особистості невідрефлексованих та невербалізованих утворень [17, с.17]. У результаті такого впливу у особистості може й не виникнути потреби створювати власну позицію, думку, їй залишається відтворювати нав'язану зовнішню думку, що не завжди може бути усвідомлено людиною. Особистості, у такому разі, погрожує перспектива так і не стати автором власної життєвої концепції, думки, точки зору, навіть не здійснити своє життя за власним сценарієм.

Тому проблема створення особистісної думки у контексті життєвої активності особистості наразі потребує вивчення через визначення відповідних психологічних механізмів - процесів інтерпретації, розуміння та осмислення життєвого й соціокультурного досвіду.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У сучасній психологічній науці проблематика людини як суб'єкта життя стає своєрідною точкою тяжіння для різних напрямків й підходів психології. Обговоренню проблем суб'єктного та системно-суб'єктного підходів присвячено чимало робіт таких видних вчених, як В.М. Аллахвердов, О.Г. Асмолов, К.О. Абульханова, О.Ф. Бондаренко, А.В. Брушлинський, О.Л. Журавлев, В.В. Знаков, В.П. Зинченко, Ф.Є. Василюк, М.С. Гусельцева, З.С. Карпенко, Т.В. Корнилова, С.Д. Максименко, С.Л. Рубінштейн, С.Д. Смирнов, В.О. Татенко, В.А. Мазілов, А.В. Юрєвич і ін.

Психологічний аспект інтерпретації та пов'язана з ним проблематика представлені в роботах вітчизняних і зарубіжних науковців. З позиції психологічної герменевтики Н.В. Чепелева визначає інтерпретацію особистості як спрямований аналіз за обраними схемами. В роботах С.О. Васильєва, Т.М. Дрідзе, П. Рікера, О.М. Славської, Н.В. Чепелевої підкреслюється активний, особистіснообумовлений характер інтерпретації. Дослідники Т.В. Дуткевич, Р. Нісбетт, Л. Росс, І.І. Русинка, Е. Уорд визначають когнітивні та мотиваційні аспекти інтерпретаційного процесу. Суб'єктивність інтерпретації досліджують Л.Ф. Бурлачук, В.В. Знаков, Н.Б. Михайлова, Л. Росс, Р. Нісбетт, Е. Уорд.

Проблему смислотвірної активності розробляли багато науковців, серед яких є К.О. Абульханова-Славська, Б.С. Братусь, Г.А. Вайзер, Л.М. Коган, Д.О. Леонтьєв, В.Г. Немировський, М.М. Трубніков, В.Е. Чудновський, Н.Ф. Шевченко, та ін.

Водночас, цілий ряд аспектів зазначеної проблематики залишається малодослідженим. Зокрема, особливої уваги вимагає вивчення механізмів вироблення думки особистості, а саме процесів інтерпретації, розуміння та смислоутворення, в результаті чого складається та забезпечується визначеність її життєвої позиції і світогляду. Це потребує, безперечно, глибокого вивчення цих процесів.

**Мета** статті полягає у визначенні на основі науково-теоретичного аналізу понять особистісна думка, інтерпретація, розуміння, активне ставлення, а також вивченні умов вироблення особистісної думки як прояву її життєвої активності.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** Науковці вітчизняної та зарубіжної психологічної науки, які вивчають суб'єктність особистості, визначають її як ознаку, яка виокремлює людину з-поміж інших суущих, яка надає їй якісної своєрідності. За визначенням В.О. Татенка, бути суб'єктом – це значить бути джерелом активності, дії, думки, цінностей і смислів, хотіти і могли починати причинний ряд із самого себе, виходити за межі наперед визначеного, бути спроможним відповідально перетворювати світ і себе в цьому світі за власними проектами, враховуючи соціальні і природні закони світобудови [10, с.329]. Суб'єктність, як сутнісна характеристика людини, потенційно виступає основою її особистісної

зрілості, що виявляється у авторстві життя. Так, Н.В. Чепелева вважає, що авторство і є показником зрілої особистості, такої, що осмислила себе, власний життєвий досвід, створила на цій основі свій особистісний проект і здатна розвиватися у напрямі реалізації цього проекту. Це, у свою чергу, передбачає постійну інтерпретацію, осмислення особистістю власних життєвих ситуацій, подій, своєї поведінки в них та відтворення результатів цих процесів у нарративних текстах. Науковець розглядає у зв'язку з цим, як формується новий досвід людини в конкретних буденних ситуаціях, з якими вона стикається протягом свого життя. Якщо людина має справу зі звичними ситуаціями, то, як правило, вона інтерпретує їх майже автоматично, не замислюючись, на основі типових схем та сценаріїв, які відображають найрозповсюдженіші сюжети людського життя. Якщо ж людина потрапляє у незвичну ситуацію, особливо критичну або травмуючу, то звичні схеми та сценарії, типові сюжети не спрацьовують. Такі ситуації часто викликають необхідність випрацювання нових схем інтерпретації та орієнтації, які допомагають переосмислити власний досвід та виробити адекватний стиль поведінки в них [11, с.31].

Життєдіяльність людини пов'язана з необхідністю виробляти власну життєву позицію, погляди, певну думку, що має сприяти її ствердженню у цьому житті. Залежно від того, як саме особистість сприймає якусь подію, явище, іншу людину, власно себе, світ взагалі, як саме їх розуміє, яке вони мають значення та смисл, так і відбувається (або не відбувається) визначеність життя людини. Визначеність має з'явитися у свідомості людини в результаті поєднання процесів розуміння, осмислення та тлумачення людиною будь-чого, що й відбувається під час інтерпретування ситуацій і подій.

Ґрунтуючись на теоретичних положеннях В.М. М'ясищева, інтерпретацію подій життя можна визначити як активне ставлення людини до світу, інших, діла, власно себе, та ін.. Інтерпретація відбувається у активному ставленні, яке завжди має спрямованість на деякий об'єкт. Суттєвою характеристикою активності виступає її дієвість, перетворюваність, змінення, що забезпечується певними механізмами, зв'язками та взаємодією. Поняття активності співвідноситься з поняттям енергопотенціалу людини, визначене С.Д. Максименком. Це показник людини здатності до дії (пізнавальної, чуттєвої, мисленнєвої, моральної, естетичної, тобто творчої). С.Д. Максименко зазначає, що необхідною умовою розвитку індивіда, вихідним матеріалом для виконання діяльності, переходу від можливості дії, її уявлення до дійсності, матеріалізації образів, почуттів і думок є енергія [6]. З точки зору В.Л. Хайкіна, активне ставлення означає дієве проявлення індивіда у тій чи іншій ситуації, у конкретній діяльності як якісній характеристиці його відношення, поведінки. Ставлення має розумітися як психологічний феномен, сутність якого є виникнення у людини психічного утворення, що акумулює у собі результати пізнання конкретного суб'єкта дійсності, інтеграції всіх емоційних відгуків, що відбулися відповідно цього об'єкту, а також поведінкових відповідей на нього.

Активність особистості може бути адекватно визначена лише при аналізі всього життєвого шляху людини, інтегруючи ретроспективні та перспективні лінії розвитку, визначаючи психологічні механізми, що забезпечують цей процес. Під активністю суб'єкта розуміється здатність людини до прогнозування власного життєвого шляху, його спрямованості, досягнень, перешкод, а також до його регуляції при зверненні до власного досвіду. У процесі вироблення думки, як прояві активного ставлення, концентрується вся сукупність психічних якостей особистості, оскільки справжнє ставлення людини до дійсності до певного моменту є його потенційними характеристиками. Вони проявляються у повній мірі тоді, коли людина починає діяти у суб'єктивно значущій ситуації. Ймовірно, що існує певний простір для формування дієвого ставлення, що має стати основою для виникнення особистісної думки у інтерпретаційному процесі. Тож, з урахуванням означеної змістовної характеристики активності, вироблення думки можна розуміти як процес, що вимагає значної психічної роботи, яка виступає як складний процес розгортання можливостей людини в її реальному дієвому функціонуванні.

Психологічне дослідження феномену особистісної думки доцільно дослідити через огляд існуючих наразі визначень, в яких відбиваються її різні аспекти та характеристики. Філософський енциклопедичний словник тлумачить думку як важливіший прояв суспільної та індивідуальної свідомості, сукупність пов'язаних між собою суджень, в яких міститься явне чи приховане ставлення, оцінку. Вважається, що думка виконує контрольну-консультативну функцію через визначення позиції, винесення рішення, а також регулює поведінку. Однак у вузькому значенні думки

підкреслюється її безпідставність, неперевіреність міркування, відсутність підтвердження аргументацією, а також протиставляється знанню. Думка розуміється як судження, точка зору або заява на тему, в якому неможливо досягнути повної об'єктивності, вона заснована на інтерпретації фактів та емоційного ставлення до них.

Психологічний словник Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко визначає думку як опис проблем чи явищ, що пропонується як можливе; причому його доказовість для інших у рамках прийнятих норм (для знання) є відсутньою або не вважається вичерпаною [2, с.298]. На суб'єктивність думки вказує К.К. Платонов, який вважає її оцінним судженням або умовиводом, емоційно окресленим, таким, що виражає ставлення суб'єкта думки до його предмету, об'єкту. Тлумачний словник української мови визначає думки як систему переконань, поглядів, уявлень людини.

Думка за словником А. Ребера визначається головним чином як точка зору, до якої придержуються, та яку виражають у виді гіпотези. Цей термін використовується з конотаціями, що думки придержуються усвідомлено, вона є обґрунтованою деякими фактами або даними. Визначається також думка публічна, як відкрита заявлена думка індивіда з якогось питання. У протилежність до публічної окреслюється думка приватна, яку людина має, але не висловлює для інших. Приватна думка може відрізнятися від думки, яку людина висловлює публічно, але може і не відрізнятися [7, с.453].

Окрім визначення індивідуальної думки, яка виходить з інтересів та потреб особистості, виражає її неповторну своєрідність, може бути визначена й суспільна, колективна, громадська думка. Формування громадської думки у Психологічній енциклопедії підкреслює ставлення людей до певних проблем і сторін соціального життя, які стосуються спільних інтересів багатьох людей або суспільства. Умовою виникнення громадської думки є усвідомлення важливих соціальних проблем, які потребують невідкладного розв'язання, і виявляється у схваленні, підтримці чи осуді певних дій, вчинків або лінії поведінки. Індивідуальна думка може співпадати з громадською та мати важливе загальносуспільне значення. Але існує вірогідність підміни власної точки зору суспільною через некритичне прийняття або мисленнєву ригідність.

Отже, узагальнюючи наукові визначення особистісної думки, вкажемо на її сутнісні характеристики. Думка має активний особистіснообумовлений характер, що проявляється у необхідності й можливості особистості займати деяку позицію у відношенні різних явищ, з якими вона стикається у життєдіяльності. Формування думки відбувається у інтелектуально-оцінному процесі у сукупності з емоційним ставленням до об'єкту через осмислення та переосмислення. Наявність думки надає особистості відчуття визначеності та впевненості, своєрідну «систему координат» життєвих орієнтирів, на основі чого відбувається регуляція поведінки. Водночас думці можуть бути притаманні обмеженість, відносність, мінливість, безпідставність. Очевидно, думка парадоксально поєднує у собі безсумнівну необхідність її існування для людини, з одного боку, та потенційну можливість завжди змінюватися, переоцінюватися, трансформуватися, з іншого.

Процес вироблення думки відбувається через розуміння, осмислення, інтерпретування особистістю подій, відношень, людей, свого життя й власне себе. Думку можна розглядати як інтерпретаційний висновок, результат інтерпретаційної діяльності особистості. О.М. Славська вважає, що інтерпретуючи, суб'єкт мінімізує невизначеність дійсності. Суб'єктом інтерпретації особистість стає у тій мірі, в якій вона ставить та вирішує задачі інтерпретації як процесу набування власної думки, ставлення до різних подій, інформації, поведінки, іншим людям. Іншими словами, суб'єкт інтерпретації виступає як автор власної концепції, який прагне об'єктивувати її в житті, науці, мистецтві. Разом із цим, людина виступає як дослідник, активно шукаючий нове в оточуючій дійсності, а також як особистість, яку життя постійно ставить перед обличчям нового, змін, що має бути зрозуміло й пояснено. Тому інтерпретація як така пов'язана не з предметом, що відповідає на запитання, що саме інтерпретується, а з суб'єктом, у зв'язку з яким ставиться запитання «навіщо» ним здійснюється інтерпретація. Тобто питання стає про функцію інтерпретації у життєдіяльності людини, а не про її предмет [8].

Визначаючи місце та роль інтерпретації у пізнавальній діяльності людини, Х. Ленк вивів, так би мовити, її «тотальну представленість» на різних рівнях психічної організації людини. Він вважає, що все, що ми можемо сприйняти, осмислити та уявити як істоти, що пізнають та діють, має залежність від різного роду інтерпретацій. Людина є істотою, яка займається тлумаченням, вона залежить від інтерпретації в актах мислення, пізнання, поведінки, у ситуації конституювання, тим



більше, зрозуміло, це відноситься до оцінки як пізнавального процесу [4].

Узагальненою функцією інтерпретації є досягнення визначеності позиції особистості. На рівні свідомості така визначеність й виражається у особливому результаті інтерпретації – думки суб'єкта. Думка існує у формі уявлення, вона, насамперед, особистісна думка суб'єкта. Вироблення думки в інтерпретації відбувається через особистісний та інтелектуальний процес. Інтерпретація, яка здійснюється переважно інтелектуальним шляхом, існує як особистісний прояв, що відповідає потребі суб'єкта досягти визначеності, формувати конкретну думку, навіть якщо вона не є власною. Але саме думка, як результат інтерпретації, є основою ставлення особистості до будь-якого явища. Важливо наголосити, що думка відрізняється від переконання, яке має принциповий характер, думка може змінюватися з появою нових обставин. Визначення інтерпретації як думки виявляє її відмінності у порівнянні з розумінням: розуміти щось чуже, ще не означає мати своєї власної думки. Більш того, поняття думки передбачає можливість безліч думок.

Але виникає питання: якою мірою інтерпретація, в результаті чого з'являється думка, відповідає критерію адекватності, реалістичності. Л.А. Авер'янов звертає увагу на співвідношення інтерпретації та факту, що інтерпретується. Науковець вважає, що майже уся пізнавальна та мисленнева діяльність людини зводиться до пошуку істинної інтерпретації, яка б адекватно відбивала зміст факту. Людина завжди змушена сумніватися, чи дійсно його інтерпретація достовірна, істинна. Адже, власне термін «інтерпретація» свідчить, що людина лише припускає розуміння сутності факту як можливо істинне. А процес інтерпретування може завершитися гіпотетичним фактом, який кардинально відрізняється від факту, що інтерпретується. Процес інтерпретації факту пов'язаний, у першу чергу, з особливостями мислення людини, пізнання їм світу та побудови його ставлень зі світом. Гнучка система інтерпретацій дозволяє пристосуватися до зовнішнього середовища та вирішувати власні життєві задачі [1, с.58]. Взагалі, думка не підлягає фактологічній перевірці, на відміну від факту. Але думка може бути основана на фактах і тоді вона може стати аргументом. Різні люди на підставі однакових фактів можуть мати різні, навіть протилежні, думки.

Суб'єктивність як відносність є характерною рисою думки й інтерпретації особистості. Інтерпретація в психології розуміється як суб'єктивне розглядання дійсності, розглядання її не такою, яка вона в цілому є, а такою, якою вона з'являється для суб'єкта. Це одночасно й відкриття особистістю смислів для себе того, що відбувається, й висловлення цих смислів суб'єктивною мовою особистості, на мові її понять, а також співвіднесення смислів. У думці, таким чином, концентруються смисли особистості, в яких відбивається певне ставлення до дійсності, яка сприймається.

Необхідність інтерпретації виникає у випадках, якщо за очевидним смислом приховується інший, більш глибокий, безпосередньо не даний смисл. Інтерпретація, з точки зору суб'єкта пізнання, є процес надання смислу світу в цілому та його складовим, та через це надання смислу й власному існуванню.

З цієї точки зору, Н.Ф. Шевченко тлумачить смисл як особистісну значущість тих чи інших явищ, повідомлень, або дій, їх відношення до інтересів, потребам та життєвому контексту в цілому особистості. А смислоутворення розуміється як процес поширення смислу від провідних, ядерних смислових структур до периферичних, похідних у конкретній ситуації діяльності, яка розгортається [12].

О.М. Славська визначає інтерпретацію як динамічну здатність свідомості особистості виробляти погляди, думки, які забезпечують визначеність життєвої позиції особистості у дійсності, яка змінюється [8]. В.В. Знаков трактує інтерпретацію як таку роботу мислення, яка відбувається у розшифруванні смислів, що сховані в культурі. За його думкою, розшифрувати смисл – значить побачити за буквальним значенням слів все багатство можливих смислів. Тому інтерпретувати – означає йти від явного смислу до прихованого. Таким чином, інтерпретація сприяє створенню нової життєвої позиції особистості, формуванню нового розуміння власно себе, виробленню нової думки [3, с.36]. Інтерпретуючи, суб'єкт мінімізує невизначеність дійсності, додаючи визначення власної думки, висновку, та обираючи спосіб самовираження, адекватний відповідної думки.

**Висновки і перспективи подальшого дослідження.** Необхідність вироблення власної думки пов'язана зі складними та мінливими умовами життя людини, що вимагає активної роботи свідомості особистості по впізнанню дійсності, того, що в ній відбувається, що відбувається в самій

особистості, та визначенню цього в категоріях самої особистості, в її ціннісній логіці, поняттях, уявленнях. Основним питанням психологічного дослідження має стати процес вироблення власної думки, його особистісного підґрунтя, потребу мати думку та здатність її формувати та експлікувати.

Поданий в роботі аналіз проблеми вироблення думки та інтерпретаційної діяльності особистості є розвитком досліджень феноменів усвідомлення, розуміння, інтерпретації та особистісної думки. Перспективним напрямком надалі ми вбачаємо розробку проблеми здатності особистості до інтерпретації як загальної здібності, та дослідження засад формування особистісної думки.

#### Список використаних джерел

1. Аверьянов Л.А. Факт и его интерпретация. В поисках своей идеи: Статьи и очерки / Л.А. Аверьянов. - М.: Из-во «Русский гуманитарный Интернет-университет», 2002. – 266 с.
2. Большой психологический словарь / Сост. и ред. Б.Мещеряков, В.Зинченко. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с.
3. Знаков В.В. Психология понимания: Проблемы и перспективы / В.В. Знаков. – М.: Изд-во «Институт психологи РАН», 2005. – 448 с.
4. Ленк Х. Схемные интерпретации и интерпретационный конструкционизм / Ханс Ленк // Научные и внеаучные формы мышления: докл. симпозиума, апр. 1995 г., Москва / отв. ред. И.Т.Касавин, В.Н.Порус; РАН, Ин-т философии, Кельнский ун-т. - М., 1996.//Электронная публикация: URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3147>
5. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. - М.: Смысл, 2003. – 487 с.
6. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д. Максименко. – К.: ТОВ КММ, 2006. – 250 с.
7. Ребер А. Большой толковый психологический словарь / А. Ребер: [пер. с англ.] В 2-х томах. – М.: Вече, АСТ, 2000.
8. Славская А.Н. Личность как субъект интерпретации / А.Н. Славская. – Дубна: Феникс+, 2002. – 240 с.
9. Сурыкова М.В. Здатність до інтерпретації в контексті особистісного розвитку людини / М.В. Сурыкова // Науковий вісник Херсонського державного університету / Серія: Психологічні науки.– Херсон: ХДУ, 2015. - Випуск 5. – С. 65-69.
10. Татенко В.О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній парадигма в сучасній психології // Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / За заг. ред. В.О. Татенко. – К.: Либідь, 2006. – 360 с.
11. Чепелева Н.В. Вплив інтерпретаційних процесів на особистісне функціонування та розвиток особистості / Н.В. Чепелева // Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник розвитку особистості: монографія / за ред. Н.В. Чепелевої. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – С.7-16.
12. Шевченко Н.Ф. Інтерпретація в смисловому просторі особистості / Н.Ф. Шевченко // Проблеми сучасної психології / За ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя: ЗНУ, 2014. – № 1 (5) – С.130-134.

#### References translated and transliterated

1. Aver'janov L.A. Fakt y ego ynterpretatsiya. V poyskakh svoey ydey: Stat'y y ocherky [The fact and its interpretation. In search of ideas: Articles and essays] / L.A. Aver'janov. – М.: Yz-vo «Russkyj gumanytarnij Ynternet-unyversytet», 2002. – 266s.
2. Bol'shoj psyhologycheskij slovar' [Great psychological dictionary] / Sost. y obshh. red. B.Meshherjakov, V.Zynchenko. – SPb.: prajm-EVROZNAK, 2003. – 672s.
3. Znakov V.V. Psihologija ponimaniya: Problemy i perspektivy [Psychology understanding: Problems and prospects] / V.V. Znakov. – М.: Izd-vo «Institut psihologi RAN», 2005. – 448 s.
4. Lenk X. Shemnyye ynterpretatsyy y ynterpretatsyonnyj konstrukcyonyzm [Schematic interpretation and interpretive constructionism] / Hans Lenk // Nauchnyye y vnenauchnyye formy myshleniya: dokl. sympozyuma, apr. 1995 g., Moskva / отв. red. Y.T. Kasavyn, V.N. Porus; RAN, Yn-t fylosofyy, Kel'nskyj un-t. - M., 1996.
5. Leont'ev D.A. Psihologija smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti [Psychology of sense : nature, structure and dynamics of sense reality] / D.A. Leont'ev. - М.: Smysl, 2003. – 487 s.
6. Maksimenko S.D. Geneza zdijasnennja osobistosti [The Genesis of the implementation of the personality] / S.D. Maksimenko. – К.: TOV KMM, 2006. – 250 s.
7. Reber A. Bol'shoj tolkovyj psyhologycheskij slovar' [Большой толковый психологический словарь] / A. Reber: [per. s angl.] V 2-h tomah. – М.: Veche, AST, 2000.
8. Slavskaja A.N. Lichnost' kak sub#ekt interpretatsii [Personality as a subject of interpretation] / A.N. Slavskaja. – Dubna: Feniks+, 2002. – 240 s.
9. Surjakova M.V. Zdatnist' do interpretatsii' v konteksti osobystisnogo rozvytku ljudyny [Ability to interpret in the context of personal development] / M.V. Surjakova // Naukovyj visnyk Hersons'kogo derzhavnogo univrsytetu / Serija: Psyhlogichni nauky.– Herson: HDU, 2015. - Vypusk 5. – S. 65-69.
10. Tatenko V.O. Sub'jektno-vchynkova paradygma v suchasnij paradygma v suchasnij psyhologii' [Subject-voinkova paradigm to the modern paradigm in modern psychology] // Ljudyna. Sub'jekt. Vchynok: Filososfs'ko-psyhologichni studii' / Za zag. red. V.O. Tatenko. – К.: Lybid', 2006. – 360 s.
11. Chepeleva N.V. Vpliv interpretatsijnih procesiv na osobistisne funkcionuvannja ta rozvitok osobistosti [The influence of interpretive processes in personality functioning and development of personality] // Rozuminnja ta interpretatsija zhitteвого dosvidu jak chinnik rozvitku osobistosti: monografija / za red. N.V. Chepelevoi. - Kirovograd: Imeks-LTD, 2013. – S.7-16.
12. Shevchenko N.F. Interpretatsija v smyslovomu prostori osobystosti [Interpretation in the semantic space of personality] / N.F. Shevchenko // Problemy suchasnoi' psyhologii' / Za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.G. Tkalych. – Zaporizhzhja: ZNU, 2014. – № 1 (5) – S.130-134.

## ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ РОЛЬОВОГО КОНФЛІКТУ ЯК ОСОБИСТІСНОГО ФЕНОМЕНУ

**М.Г. Ткалич**

доктор психологічних наук, професор кафедри психології та соціальної роботи  
Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України  
mtkalych@gmail.com

**А.І. Касьян**

аспірантка кафедри психології Запорізького національного університету  
anzhelakasian@gmail.com

**Ткалич М.Г., Касьян А.І. Теоретичне обґрунтування рольового конфлікту як особистісного феномену.** В статті представлено теоретичний аналіз поняття "рольовий конфлікт", його змісту, основних видів, чинників, що його обумовлюють, можливостей подолання. Визначено розуміння рольового конфлікту як у класичних психологічних дослідженнях (психодрама, когнітивний підхід, символічний інтеракціонізм), соціологічних дослідженнях (структурний функціоналізм), так і у сучасних підходах. Обґрунтовано можливість аналізу рольового конфлікту на соціальному, міжособистісному, внутрішньоособистісному рівнях. Розглянуто поняття "рольова компетентність" як умова успішності здійснення ролі та "локус рольового конфлікту" як особистісний конструкт, що визначає стратегії поведінки у ситуації рольового конфлікту. Визначено напрями вивчення шляхів подолання внутрішньоособистісної конфліктної ситуації: аналіз механізмів усунення внутрішніх суперечностей і пошук шляхів зниження рольової напруги. Розглянуто теорії рольової напруженості. Виокремлено групи факторів, які сприяють подоланню рольового конфлікту.

**Ключові слова:** соціальна роль, рольовий конфлікт, внутрішньоособистісний рольовий конфлікт, міжрольовий конфлікт, рольова компетентність, рольова напруженість, локус рольового конфлікту.

**Tkalych, M.H., Kasyan, A.I. Theoretical background of role conflict research as a personal phenomenon.** The article presents a theoretical analysis of the concept of "role conflict", its content, the main types, factors that determine it, the possibilities of overcoming. The understanding of role conflict in classical psychological researches (psychodrama, cognitive approach, symbolic interactionism), sociological researches (structural functionalism), and in modern approaches have been determined. The possibility of analyzing the role conflict on the social, interpersonal, and intrapersonal levels have been substantiated. The paper has considered the concept of "role competence" as a condition for the success of the role and "locus of a role conflict" as a personal construct that defines the strategies of behavior in the situation of a role conflict. It has been determined, that the focus of the research is focused on the study of two groups of social roles – professional and gender roles. Considerable attention has been also paid to the study of the intrapersonal level of perception and awareness of the roles of an individual. The directions of studying the possibilities of overcoming the intrapersonal conflict situation have been determined: the analysis of mechanisms for eliminating internal contradictions and the search for ways to reduce the role tension. The theory of role tension has also been considered in the paper. The groups of factors that help to overcome a role conflict have also been identified. The direction of research of the role conflict in psychology seems to be perspective. The studying the role conflicts of different types and levels is not only a way to overcome the limitations of modern personality concepts, but also the ability to improve the psychological support of the individual in overcoming the role conflict.

**Keywords:** social role, role conflict, innerrole conflict, interrole conflict, role competence, role tension, locus of role conflict.

**Постановка проблеми.** Протягом свого життя людина включена в виконання великої кількості ролей, діапазон і кількість яких визначаються різноманіттям соціальних груп, видів діяльності і відносин людини. В цьому рольовому розмаїтті криється можливість виникнення як внутрішньоособистісних, так і міжособистісних конфліктів. Як зазначає О.О. Гаврилиця, виконання безлічі соціальних ролей може призводити до перетину і навіть протиставлення їх рольових норм і вимог, що і сприяє появі ситуації конфлікту між різними ролями [6]. З цього постає питання: чи є однозначним і безумовним зв'язок кількості ролей та рольового конфлікту, що відчувається особистістю, у результаті комбінації цих ролей? Чим більше ролей виконує особистість, тим більший рольовий конфлікт вона відчуває? Ці питання цікавили багатьох дослідників. Результати досліджень є неоднозначними, більшість з них є ранніми класичними теоріями і, на наш погляд, потребують додаткового теоретичного обґрунтування та емпіричної перевірки, а, отже мають великий потенціал для подальшої розробки.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Класичну теорію соціальних ролей започаткував Дж. Мід (представник символічного інтеракціонізму), який стверджував, що соціальне середовище є вирішальним чинником розвитку особистості, в основі якого – міжособистісна взаємодія (інтеракція) та рольова поведінка, а, отже, основним механізмом формування структури особистості є її рольова

сутність [16; 17].

Ідеї символічного інтеракціонізму в подальшому розвивали І. Гофман [9], М. Кун [14], Т. Шибутані [24]. Окремо треба згадати теорію ролей Я.Л. Морено – засновника психодрами, який запропонував ідею рольових категорій: соматичних, психічних, соціальних, трансцендентних, які формуються в процесі рольового розвитку особистості. Сутність самого розвитку він вбачає, по-перше, у формуванні здатності до міжособистісних відносин (соціоемоційний розвиток) і, по-друге, в отриманні завдяки рольовому навчанню досвіду (рольовий розвиток) [18].

Сучасні дослідження соціальних ролей, рольового репертуару, статусу особистості – це роботи П.П. Горностая [7; 8], В.В. Москаленко [19]; формування ролі відповідно до особистісної ідентичності та через переживання життєвої кризи представлено у роботах Т.М. Титаренко [22], внутрішньоособистісний конфлікт розглядається як боротьба різноспрямованих особистісних тенденцій, супроводжувана емоційною напругою або переживанням у роботах Ю.Є. Альошиної [1], Л.Ф. Бурлачука та ін. [4], Ф.Є. Василюка [5] та ін.. Безпосередньо рольовим конфліктам присвячені роботи О.О. Гаврилиці (рольовий конфлікт жінки, яка працює) [6]; С.І. Єріної (рольові конфлікти в управлінських процесах) [11], Н.В. Кулагіної (внутрішньоособистісний гендерний конфлікт професійної ролі) [13] К.Є. Корнеєвої (рольовий конфлікт в діяльності жінки-педагога) [12], Л.О. Пампухи (гендерні стереотипи в структурі рольового конфлікту жінки-керівника) [20] та ін.

С.І. Єріна підкреслює, що рольовий конфлікт є складним видом конфлікту, про це свідчать різні теоретичні моделі, описані в науковій літературі. Існуючі підходи в розумінні рольового конфлікту є скоріше такими, що доповнюють один одного, ніж суперечливими [11].

Також, як показує аналіз досліджень, основна увага дослідників приділена двом важливим ролям особистості – професійній та гендерній та конфліктам між ними або між окремими частинами цих ролей, однак ці дослідження є фрагментарними і не дають можливості побачити цілісну структуру, зміст та функції рольового конфлікту, розібратися в його видах, можливостях подолання у сучасних умовах соціальної напруженості, яка створює умови для інтенсифікації внутрішньої напруженості. Наш науковий інтерес зосереджений на вивченні психологічних особливостей рольового конфлікту жінок репродуктивного віку, що і визначає частково мету даної публікації.

**Мета статті** полягає у визначенні основних теоретичних підходів до аналізу рольового конфлікту як особистісного феномену: його змісту, структури, типів, наслідків, можливостей подолання.

**Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.** У психологічних дослідженнях [10; 19; 24] соціальна роль – це сукупність норм, що визначають поведінку дійових осіб в соціальній системі залежно від їх статусу або позиції. Культурні та рольові норми є лише певною сферою, в рамках якої людина сама творить свою рольову поведінку. Незважаючи на соціальні розпорядження змісту соціальних ролей, їх інтерналізація, а, отже, і виконання, багато в чому відрізняються в залежності від індивідуально-особистісних особливостей їх виконавців. Ця якісна характеристика інтерналізації та виконання соціальної ролі визначається Т. Шибутані як “власна концепція ролі” [24].

Найбільш ґрунтовно теорія ролей представлена в інтеракціонізмі. Я.Л. Морено вважав, що роль – це деякий узагальнений характер або деяка функція, яка існує в соціальній реальності, актуальна на даний момент відчутна форма, яку приймає самість особистості. З точки зору автора, роль також – це форма функціонування, яку приймає індивід в певний момент, реагуючи на певну ситуацію, в яку залучені інші індивіди або об’єкти. За автором, до первинних рольових категорій відносяться соматичні, психічні, соціальні та трансцендентні ролі, які співвідносяться відповідно з тілесним, інтрапсихічним, інтерпсихічними і духовним буттям людини [18].

І. Гофман загалом розглядає роль як здійснення прав та обов’язків, пов’язаних із соціальним статусом індивіда, а його самого – лише як носія найрізноманітніших ролей, заданих ззовні, не пов’язаних ні між собою, ні з особливостями особистості, ні зі змістом його діяльності, ні з об’єктивними соціально-історичними умовами. Автор вважає, що людина в процесі соціальної взаємодії здатна не тільки дивитися на себе очима партнера, а й коригувати власну поведінку відповідно до очікувань іншого, з тим щоб створити про себе найбільш сприятливе враження і домогтися найбільшої вигоди від цієї взаємодії [9].

За рольовою теорією Дж. Міда, розробленою в рамках загальної концепції “соціального біхевіоризму”, виконання ролі має вирішальне значення у розвитку особистості. Розвиток психіки,

психічної діяльності, соціальних потреб відбувається не інакше, як у виконанні визначених суспільних рольових функцій [17].

Як зазначає Г.М. Андреева, теорія ролей в інтеракціонізмі та когнітивній психології страждає від методологічних недоліків через зведення соціальних явищ виключно до соціально-психологічного контексту (суб'єктності), не враховуючи об'єктивну ситуацію розвитку суспільства, історичного контексту, які формують рольові вимоги [3].

На наш погляд, аналіз ролей, які виконує особистість, можливо здійснювати на трьох рівнях:

1) макрорівні або соціологічному, на якому роль виступає як система рольових очікувань, тобто задана суспільством модель, що має велике значення для формування особистості людини й оволодіння нею соціальними ролями;

2) мезорівні або соціально-психологічному – виконання ролі й реалізація її в міжособистісній взаємодії;

3) мікрорівні або психологічному – на якому роль є внутрішньою чи уявною, такою, що не завжди реалізується в рольовій поведінці, але певним чином на неї впливає та є структурним елементом гендерної ідентичності особистості [23].

На макрорівні рольовий репертуар особистості пов'язаний із її національністю, суспільними та політичними уподобаннями, ставленням до релігії тощо і відповідає категорії "Я як представник великої соціальної групи" та реалізується на міжгруповому рівні соціальної взаємодії.

Рольовий репертуар особистості можна умовно, на наш погляд, поділити на такі групи, які характеризують мезо- та мікрорівні реалізації ролей та пов'язані з відповідним типом соціальної ідентичності, реалізується на інтраіндивідуальному та міжіндивідуальному рівнях взаємодії:

- *професійні ролі*, пов'язані із сферою професійної діяльності, професійною ідентичністю особистості, її професійним статусом;

- *гендерні ролі*, які ми поділяємо на сімейні та сексуальні (*сімейні ролі*, які, у свою чергу, діляться на подружні й батьківські та визначають норми та вимоги до стосунків, поведінки подружжя, батьків і дітей; *сексуальні ролі*, які диференціюють сексуальну поведінку чоловіків і жінок та визначають відносини між ними в сексуальній сфері, їх сексуальну ідентичність, сексуальні сценарії та їх реалізацію рольовій поведінці);

- *окремі особистісні ролі*, які проявляються в різних формах особистих стосунків із друзями, колегами, знайомими [23].

Соціальна роль складається із сукупності декількох аспектів: системи очікувань, вимог, які існують в суспільстві щодо поведінки людини; системи знання правил і норм, які індивід пред'являє собі при виконанні ролі; відкритої поведінки людини при виконанні цієї ролі, за якою можливо спостерігати.

Прийняття і виконання ролі має складну структуру, в якій можна виділити три компоненти: когнітивний – знання ролі (уявлення про права, обов'язки, і норми поведінки, пов'язаної з цією роллю; емоційний – ставлення до ролі, ступінь емоційної залученості в роль; поведінковий – зовнішня, відкрита поведінка при виконанні ролі, за якою можна спостерігати [2]. Рольове переживання являє собою емоційний стан, що супроводжує рольову поведінку особистості. Згідно Ф.Е. Василюку, рольове переживання є важливим компонентом рольової Я-концепції особистості, воно характеризує емоційно-ціннісне ставлення особистості до себе як до суб'єкта ролі [5]. Отже, виконання ролі відбувається як на поведінковому, так і на чуттєвому рівні. Автор структурного функціоналізму Т. Парсонс пропонує аналізувати соціальну роль з огляду на такі її характеристики: емоційність, спосіб отримання, масштаб, формалізація, мотивація [21]. Ще одна з ідей Т. Парсонса полягає в чіткому розподіленні ролей відповідно до функцій: інструментальні (діяльнісні), експресивні (комунікативні) та ін.

Чим же обумовлена успішність або неуспішність у виконанні ролей, їх прийняття та усвідомлення?

Виконання ролей потребує від особистості певного рівня *рольової компетентності*. Питання рольової компетентності у психології ґрунтовно досліджується П.П. Горностаєм. Автором визначено рольову компетентність як здатність особистості оперативно володіти своїми психологічними ролями, виступати повноправним суб'єктом цих ролей, включати рольову поведінку в процес власної життєдіяльності і життєтворчості [7]. У структуру рольової компетентності дослідник включає: рольову варіативність: різноманітність репертуару ролей особистості,

багатство її рольової поведінки; рольову гнучкість як уміння легко переходити від однієї ролі до іншої, пристосування до нових соціальних ролей; рольову глибину, тобто розвиненість глибинної структури ролей, рольове переживання, що є показником включеності ролі в життя людини; здатність до рольової децентрації та прийняття ролі інших (протилежна риса трактується як рольовий егоцентризм) [7].

Якщо між частинами однієї ролі, або між різними ролями, які виконує індивід відсутній баланс або виникає протиріччя, невідповідність, то ми можемо говорити про наявність рольового конфлікту. Отже, невиконання норм і вимог соціальної ролі, внутрішня суперечливість індивідуальної рольової концепції, складність одночасного виконання безлічі ролей може привести до виникнення рольового конфлікту.

Г.М. Андреева вказує на фактори, що впливають на сприйняття і виконання індивідом тієї чи іншої ролі. Дослідження цих факторів має пряме відношення до вивчення рольового конфлікту: 1) знання ролі, або уявлення про права та обов'язки, пов'язані з цією роллю, тобто когнітивний аспект; 2) значущість виконуваної ролі, тобто емоційний аспект; 3) вміння виконувати дану роль, тобто поведінковий аспект; 4) здатність рефлексувати свою рольову поведінку [2].

Під *рольовим конфліктом* зазвичай розуміється ситуація, в якій індивід, що має певний статус, стикається з несумісними очікуваннями: ця ситуація викликається тим, що індивід виявляється не в змозі виконувати пропоновані роллю вимоги [3]. Дж. Джецелс і Є. Куба відзначають різну ступінь гостроти та глибини рольових конфліктів, які пов'язані з наступними двома факторами: 1) ступенем відмінності між ролями за пропонованими ними вимогами: чим більше спільних вимог пред'являють дві ролі, тим менший рольовий конфлікт, який вони можуть викликати; 2) ступенем строгості пропонованих ролями вимог: чим суворіше визначені вимоги ролей і чим жорсткіше потрібно їх дотримання, тим важче їх виконавцю ухилитися від виконання цих вимог і тим більше ймовірно, що ці ролі можуть викликати серйозний рольовий конфлікт [цит. за 3].

С.І. Єріна розглядає рольовий конфлікт в контексті соціальних очікувань: рольовий конфлікт – це стан психологічного конфлікту, що розвивається у індивіда в ході виконання соціальної ролі в умовах суперечливих або частково несумісних вимог, очікувань, які висуваються до виконавця ролі. При цьому, під терміном "соціальні очікування" розуміється система очікуваних зразків поведінки, що відповідають кожній виконуваної ролі, за допомогою якої група контролює діяльність своїх членів [11].

Рольовий конфлікт дослідники також визначають як ситуацію, в якій індивід, який має певний статус, стикається з несумісними рольовими очікуваннями і виявляється не в змозі виконувати пропоновані роллю вимоги [24]. Отже, рольовий конфлікт – це протиріччя або між нормативними структурами різних соціальних ролей (*міжрольовий конфлікт*), або між структурними елементами однієї соціальної ролі (*конфлікт ролі – внутрішньорольовий*).

До міжрольового відносяться конфлікти, викликані тим, що індивіду доводиться виконувати занадто багато різних ролей і тому він або не в змозі відповідати всім вимогам цих ролей, або для цього у нього немає достатньо часу і фізичних можливостей, або різні ролі пред'являють йому несумісні вимоги [6]. Такий тип конфлікту О.О. Гаврилиця пропонує визначати як міжрольовий внутрішньоособистісний конфлікт.

Внутрішньоособистісний рольовий конфлікт переживається людиною або як свідома дилема, або як суб'єктивні труднощі [6]. Крайні форми прояву цього конфлікту – стрес, депресія, особистісний криза – потребують допомоги спеціаліста.

С.І. Єріна, відзначаючи складність феномену рольового конфлікту, вказує на множинність його видів, які можна об'єднати в наступні основні типи: міжрольовий, внутрішньорольовий і особистісно-рольовий конфлікт [11]. *Особистісно-рольовий конфлікт* виникає, коли якості, внутрішні цінності, стандарти, уявлення і потреби індивіда як особистості не відповідають соціальної ролі або встановленій рольовій поведінці, тобто суб'єктивне "Я" вступає в конфлікт з соціальною роллю (суперечить їй), носієм якої є індивід [11].

Г. Лейтц у теорії психодрами розглядає такі види рольових конфліктів: інtrarольові (внутрішні конфлікти між компонентами чи різновидами однієї ролі однієї людини); інтеррольові (внутрішні конфлікти між різними ролями однієї людини, які є дивергентними або суперечать одна одній і вимагають здійснити власний вибір); інтраперсональні (внутрішні конфлікти, що ґрунтуються

на суперечливому рольовому досвіді людини і проявляються в труднощах становлення її рольової поведінки; інтерперсональні (зовнішні конфлікти, що ґрунтуються на суперечностях між дивергентними ролями партнерів зі спілкування) [15].

Отже, на наш погляд, основні види рольового конфлікту можна класифікувати таким чином: *перша група* – це безпосередньо конфлікт ролі або ролей: їх змісту, складових, наявних суперечностей. До цієї групи належать: внутрішньорольовий (конфлікт ролі, інtrarольовий та ін.) та міжрольовий (інтеррольовий) конфлікти. *Друга група* – це особистісний конфлікт (особистісно-рольовий, інтраперсональний та інтерперсональний), який пов’язаний із системою потреб, цінностей, особистісних переживань та який “затягує” “Я” особистості, її Самість у конфлікт із виконуваними ролями. Це більше група конфлікту, яку можливо розташувати на біполярному континуумі: “особистісна ідентичність – соціальна ідентичність”.

П.П. Горностай вважає, що стратегію поведінки людини в ситуації рольового конфлікту визначає його локус [7]. *Локус рольового конфлікту* – це конструкт, який визначає схильність особистості вибрати одну з двох стратегій поведінки в рольовому конфлікті: екстернальну або інтернальну, (орієнтація відповідно на зовнішній або внутрішній рольовий конфлікт). У першому випадку у особистості домінує тенденція відстоювати власну рольову Я-концепцію і будувати рольову поведінку відповідно до неї, навіть якщо вона суперечить ролі. У другому випадку рольова поведінка будується переважно відповідно до рольових очікувань, і якщо вони суперечать Я-концепції людини, то остання пригнічується і розвивається внутріособистісний рольовий конфлікт [7].

Вивчення шляхів подолання внутрішньоособистісної конфліктної ситуації може бути проведено, на наш погляд, за такими напрямками: аналіз механізмів усунення внутрішніх суперечностей (захисні механізми і когнітивний дисонанс) і пошук шляхів зниження рольової напруги. Перший напрямок – це вивчення внутрішньоособистісних конфліктів в рамках психоаналізу і когнітивної психології для пошуку як неусвідомлюваних причин і механізмів виникнення рольових конфліктів, так і для аналізу когнітивних установок в ситуації рольового конфлікту, розробки алгоритму його подолання. Другий напрямок – це соціально-психологічне дослідження проблеми рольового конфлікту, причин його виникнення, факторів, що впливають на різну ступінь його вираженості та їх індивідуальні відмінності.

Автор теорії рольової напруженості W.G. Good під цим феноменом розуміє суб’єктивний стан індивіда в ситуації міжрольового конфлікту. В теорії обґрунтовується виявлення способів зняття цієї напруженості. На думку W.G. Good, для цього треба перш за все звільнитися від ряду ролей, а витрату часу і енергії на виконання інших поставити в залежність від: значущості даної ролі для індивіда; тих позитивних і негативних санкцій, які може викликати невиконання певних ролей; реакції оточуючих на відмову від певних ролей [цит. за 6]. Ця теорія становить певний інтерес для визначення стратегій балансування ролей, яку ми розглянемо у подальших наших роботах.

Ця рольова напруженість може виникнути у виконанні будь-якої з соціальних ролей особистості. Наприклад, на підставі виокремлених статевих норм, J. Pleck запропонував модель «напруги чоловічої ролі», у якій визначив певні характеристики чоловічих гендерних ролей, що є суперечливими й непослідовними та є джерелом тривоги, напруженості й чоловічих проблем [27]. Наслідком рольової напруженості гендерної ролі чоловіка може стати компенсаторна мужність або гіперрольова поведінка [23]. П.П. Горностай [7], Н.В. Кулагіна [13] говорять про можливість виникнення в чоловіків, які намагаються відповідати нормам чоловічої гендерної ролі, так званого «чоловічого гендерно-рольового стресу», що виникає, коли чоловіку важко підтримувати стандарт традиційної чоловічої ролі, або він змушений проявляти поведінку, характерну для жіночої ролі.

Ще однією великою групою аналізу рольових конфліктів є дослідження конфліктів ролей в організаціях (конфліктів професійних ролей, рольових конфліктів на робочому місці). Ролі, прийняті в організаціях, зв’язані з ідентифікованими соціальними позиціями і створені нормативними очікуваннями, але норми можуть змінюватися на індивідуальному рівні і можуть відображати як офіційні вимоги організацій, так і тиск неофіційних груп. Маючи багатократні джерела для норм, індивідууми часто піддаються рольовим конфліктам, у яких вони повинні боротися з протилежними нормами для своєї поведінки. Такі рольові конфлікти створюють напругу і повинні бути вирішені, якщо співробітники хочуть бути щасливими, і організація прагне розвитку [25].

У ситуації виникнення рольового конфлікту людина може потребувати допомоги психолога,

щоб розібратися в причинах та подолати його. Самодопомогу також ніхто не відмінює: на наш погляд, для тих, у кого високий рівень саморефлексії, сформована зріла ідентичність, критичне ставлення до дійсності і себе – такий вид психологічної допомоги виправдовує себе. Ще одна з можливостей – профілактика виникнення рольових конфліктів, які легше попередити, ніж потім працювати вже з наявною ситуацією конфлікту.

Узагальнення проаналізованих ідей щодо проблеми дослідження, дозволяє виокремити декілька груп факторів, які необхідно враховувати при психологічному аналізі рольового конфлікту. Перша група факторів пов'язана з суб'єктивним ставленням до ролі її виконавця (тобто аналіз того, наскільки значимі рольові вимоги для носіїв даної ролі). Друга група факторів включає санкції, які можуть бути застосовані за виконання / невиконання ролі. До третьої групи факторів відносять тип орієнтації виконавця ролі (орієнтація на моральні цінності або прагматична орієнтація). Аналіз цих факторів дозволяє передбачити, якому способу розв'язання рольового конфлікту віддасть перевагу та чи інша людина [3].

О.О. Гаврилиця також пропонує розділити фактори, пов'язані зі ступенем вираженості рольового конфлікту, по групах: кількісно-ситуаційні; особистісні характеристики; ціннісно-нормативні орієнтації та ін. [6]. До кількісно-ситуаційних факторів, пов'язаних з показником рольового конфлікту, дослідниця пропонує відносити число ролей, у виконання яких індивід включений. Необхідність виконувати одночасно декілька ролей призводить до постійної нестачі часу. Особистісні характеристики визначають особливості сприйняття рольового конфлікту. Ціннісно-нормативні орієнтації дають можливість визначитися з поведінкою у ситуації рольового конфлікту.

**Висновки та перспективи подальшого дослідження.** В роботі обґрунтовано можливість аналізу рольового конфлікту на соціальному, міжособистісному, внутрішньоособистісному рівнях. Розглянуто поняття “рольова компетентність” як умова успішності здійснення ролі та “локус рольового конфлікту” як особистісний конструкт, що визначає стратегії поведінки у ситуації рольового конфлікту. Визначено, що основна увага дослідників зосереджена навколо вивчення двох груп соціальних ролей – професійних та гендерних. Значна увага також приділена вивченню внутрішньоособистісного рівня сприйняття та усвідомлення ролі індивідом. Представлено напрями вивчення шляхів подолання внутрішньоособистісної конфліктної ситуації: аналіз механізмів усунення внутрішніх суперечностей і пошук шляхів зниження рольової напруги. Виокремлено групи факторів, які сприяють подоланню рольового конфлікту. Напрямок досліджень рольового конфлікту у психології представляється авторам перспективним. Вивчення рольових конфліктів різного типу та рівня – це не лише шлях подолання обмеженості сучасних персонологічних концепцій, а також можливість вдосконалити психологічну допомогу особистості у подоланні рольового конфлікту.

#### Список використаних джерел

1. Алешина Ю.Е. Рольовой конфликт работающей женщины / А.С. Алешина, Е.В. Лекторская // Вопросы психологии. – 1989. - №5. – С. 80-88.
2. Андреева Г.М. Психология социального познания / Г.М. Андреева. – М.: Аспект-Пресс, 2002.
3. Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: Учеб. пособие для вузов / Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 287 с.
4. Бурлачук Л.Ф., Психология жизненных ситуаций. Учебное пособие / Бурлачук Л.Ф., Коржова Е.Ю. – М.: Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.
5. Василюк Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) / Ф.Е. Василюк. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 200 с.
6. Гаврилиця О.А. Рольовой конфликт работающей женщины [Текст] : дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Оксана Александровна Гаврилиця / Московский государственный ун-т. – М., 1998. – 185 с.
7. Горностай П.П. Личность и роль: Рольовой подход в социальной психологии личности / П.П. Горностай. – К.: «Интерпресс ЛТД», 2007. – 312 с.
8. Горностай П.П. Психология рольовой самореализации личности [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Горностай Павло Петрович ; Ин-т соц. та політ. психології АПН України. - К., 2009. - 32 с.
9. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни / И. Гофман; пер. с англ. – М. : «Канон-пресс-Ц»; «Кучково поле», 2000. – 304 с.
10. Гришина Н.В. Психология конфликта 2-е изд. / Н.В. Гришина. — СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
11. Ерина С.И. Рольовой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя. Ярославль: ЯрГУ, 2000.-108с.
12. Корнеева Е.Е. Рольовой конфликт в деятельности женщины-педагога [Текст] : дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Екатерина Евгеньевна Корнеева; Ярославский государственный ун-т. – Ярославль., 2006. – 152 с.
13. Кулагина Н.В. Индивидуальные особенности внутриличностного гендерного конфликта у мужчин и женщин, занятых в неполотипичной сфере / Н.В. Кулагина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена, 2008 – №82-26 – С. 75-81.



14. Кун М. Эмпирическое исследование установок личности на себя / М. Кун, Т. Макпартлэнд // Современная зарубежная социальная психология: тексты / Под ред. Г.М. Андреевой– М. : Изд-во МГУ. – 1984. – С. 180–187.
15. Лейтц Г. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я.Л. Морено: Пер. с нем. / Г. Лейтц – М.: Когито-Центр, 2007. – 384 с.
16. Мід Дж. Г. Дух, самість і суспільство. З точки зору соціального біхевіориста / Дж. Г. Мід ; пер. з англ. – К. : Український центр духовної культури, 2000. – 374 с.
17. Мид Дж.Г. Избранное: Сб.переводов. /Дж.Г. Мид [Сост., пер. с англ В.Г.Николаев].– М.: РАН.ИНИОН, 2009. – 290 с.
18. Морено Я. Психодрама / Я. Л. Морено – 2-е изд. / пер. с англ. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2008. – 496 с.
19. Москаленко В.В. Соціальна психологія / В.В. Москаленко. – К.: "Центр учбової літератури", 2008. – 688 с.
20. Пампуха Л.О. Гендерні стереотипи в структурі рольового конфлікту жінки-керівника [Текст] : дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Пампуха Лідія Олександрівна ; Східноукраїнський національний ун-т ім. В.Даля. - Луганськ, 2006. – 191 с.
21. Парсонс Т. О социальных системах / Т. Парсонс. – М.: Норма, 2006.
22. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості у межах і за межами буденності / Т.М. Титаренко – К.: "Либідь", 2003. – 376 с.
23. Ткалич М.Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М.Г. Ткалич. – Київ-Запоріжжя: ЗНУ, 2015 – 315 с.
24. Шибутани Т. Социальная психология: Пер. с англ. — Рост./Д.: Феникс, 1998. – 544 с.
25. Biddle V.J. Recent developments in role theory /V.J.Biddle //Annual Review of Sociology. – 1986 – V. 12. – P. 67–92.
26. Gross N. Explorations in role analysis: Studies of the school superintendency role / N. Gross, W. S. Mason, A. W. McEachern. – N. Y. : Wiley, 1958. – 379 p.
27. Pleck J. The Myth of Masculinity (Cambrige: M.I.T. Press, 1981).

#### Reference transliterated

1. Aleshina Ju.E. Rolevoj konflikt rabotajushhej zhenshhiny / A.S. Aleshina, E.V. Lektorskaja // Voprosy psihologii. – 1989. - №5. – S. 80-88.
2. Andreeva G.M. Psihologija social'nogo poznanija / G.M. Andreeva. – М.: Aspekt-Press, 2002.
3. Andreeva G.M. Zarubezhnaja social'naja psihologija HH stoletija: Teoreticheskie podhody: Ucheb. posobie dlja vuzov / Andreeva G.M., Bogomolova N.N., Petrovskaja L.A. – М.: Aspekt Press, 2002. – 287 s.
4. Burlachuk L.F., Psihologija zhiznennyh situacij. Uchebnoe posobie / Burlachuk L.F., Korzhova E.Ju. – М.: Rossijskoe pedagogicheskoe agentstvo, 1998. – 263 s.
5. Vasiljuk F.E. Psihologija perezhivanija (analiz preodolenija kriticheskikh situacij) / F.E. Vasiljuk. – М.: Izd-vo Mosk. un-ta, 1984. – 200 s.
6. Gavrilica O.A. Rolevoj konflikt rabotajushhej zhenshhiny [Tekst] : dis... kand. psihol. nauk: 19.00.05 / Oksana Aleksandrovna Gavrilica / Moskovskij gosudarstvennyj un-t. – М., 1998. – 185 s.
7. Gornostaj P.P. Lichnost' i rol': Rolevoj podhod v social'noj psihologii lichnosti / P.P.Gornostaj. – К.: «Interpress LTD», 2007. – 312 s.
8. Gornostaj P.P. Psihologija rol'ovoi' samorealizacii' osobystosti [Tekst] : avtoref. dys. ... d-ra psihol. nauk : 19.00.05 / Gornostaj Pavlo Petrovych ; In-t soc. ta polit. psihologii' APN Ukrainy. - К., 2009. - 32 s.
9. Hofman Y. Predstavlenye sebya druhym v povsednevnoj zhizny / Y. Hofman; per. s anhl. – М. : «Kanon-press-Ts»; «Kuchkovo pole», 2000. – 304 s.
10. Grishina N.V. Psihologija konflikta 2-e izd. / N.V. Grishina. — SPb.: Piter, 2008. – 544 s.
11. Erina S.I. Rolevoj konflikt i ego diagnostika v dejatel'nosti rukovoditelja. Jaroslavl': JarGU, 2000.-108s.
12. Korneeva E.E. Rolevoj konflikt v dejatel'nosti zhenshhiny-pedagoga [Tekst] : dis... kand. psihol. nauk: 19.00.05 / Ekaterina Evgen'evna Korneeva; Jaroslavskij gosudarstvennyj un-t. – Jaroslavl', 2006. – 152 s.
13. Kulagina N.V. Individual'nye osobennosti vnutrilichnostnogo gendernogo konflikta u muzhchin i zhenshhin, zanjatyh v nepolotipichnoj sfere / N.V. Kulagina // Izvestija RGPU im. A.I. Gercena, 2008 – №82-26 – S. 75-81.
14. Kun M. Jempiricheskoe issledovanie ustanovok lichnosti na sebja / M. Kun, T. Makpartljend //Sovremennaja zarubezhnaja social'naja psihologija: teksty / Pod red. G.M. Andreevoj i dr. – М. : Izd-vo MGU. – 1984. – S. 180–187.
15. Lejtc G. Psihodrama: teorija i praktika. Klassicheskaja psihodrama Ja.L. Moreno: Per. s nem. - М., 2007. – 384 с.
16. Mid Dzh. H. Dukh, samist' i suspil'stvo. Z tochky zoru sotsial'noho bikheviorysta / Dzh. H. Mid; per. z anhl. – К. : Ukrayins'kyj tsentr dukhovnoyi kul'tury, 2000. – 374 s.
17. Mid Dzh.G. Izbrannoe: Sb. perevodov. / Dzh.G. Mid [Sost. i per. s angl V.G. Nikolaev]. – М.: RAN. INION., 2009. – 290 s.
18. Moreno Ya. Psykhodrama / Ya. L. Moreno – 2-e yzd. / per. s anhl. – М. : Yzd-vo Ynstytuta Psykhoterapyy, 2008. – 496 s.
19. Moskalenko V.V. Social'na psihologija / V.V. Moskalenko. – К.: "Centr uchbovoi' literatury", 2008. – 688 s.
20. Pampuha L.O. Genderni stereotypy v strukturi rol'ovogo konflikту zhinky-kerivnyka [Tekst] : dys... kand. psihol. nauk: 19.00.05 / Pampuha Lidija Oleksandrivna ; Shidnoukrai'ns'kyj nacional'nyj un-t im. V.Dalja. - Lugans'k, 2006. – 191 s.
21. Parsons T. O social'nyh sistemah / T. Parsons. – М.: Norma, 2006.
22. Tytarenko T.M. Zhyttjevyj svit osobystosti u mezhah i za mezhamy budennosti/T.M.Tytarenkoju – К.: "Lybid", 2003. – 376s.
23. Tkalych M.G. Psihologija gendernoi' vzajemodii' personalu organizacij : [monografija] / M.G. Tkalych. – Kyi'v-Zaporizhzhja: ZNU, 2015 – 315 s.
24. Shibutani T. Social'naja psihologija: Per. s angl. — Rost./D.: Feniks, 1998. – 544 s.
25. Biddle B.J. Recent developments in role theory /B.J.Biddle //Annual Review of Sociology. – 1986 – V. 12. – P. 67–92.
26. Gross N. Explorations in role analysis: Studies of the school superintendency role / N. Gross, W. S. Mason, A. W. McEachern. – N. Y. : Wiley, 1958. – 379 p.
27. Pleck J. The Myth of Masculinity (Cambrige: M.I.T. Press, 1981).

## EFFICIENCY EVALUATION OF FUTURE TEACHERS' PROFESSIONAL CONSCIOUSNESS DEVELOPMENT PROGRAM

**N.F. Shevchenko**

doctor of psychological sciences, professor, head of the chair of pedagogics and psychology of education,  
Zaporizhzhia National University,  
shevchenkonf.20@gmail.com

**Шевченко Н.Ф. Оцінка ефективності програми розвитку професійної свідомості майбутніх вчителів.** У статті представлено оцінку ефективності впровадження програми розвитку професійної свідомості майбутніх вчителів. Розглянуто основні положення, змістові та організаційні аспекти розвивальної програми. Ефективним засобом розвитку професійної свідомості майбутніх вчителів визнано психолого-педагогічний супровід – системно організовану педагогом діяльність студентів, у процесі якої створюються оптимальні психологічні умови з метою сприяння розвитку професійної свідомості у період професійної підготовки. Визначено індикатори динаміки розвитку професійної свідомості майбутніх вчителів – кількісні зміни показників за компонентами професійної свідомості (значеннями, смислами, чуттєвою тканиною). Доведено, що сприяння розвитку професійної свідомості майбутніх вчителів можливе за умови належної організації психолого-педагогічного супроводу під час навчання у вищій школі; визнано ефективність розробленої програми.

**Ключові слова:** професійна свідомість вчителя, психолого-педагогічний супровід, психологічні умови розвитку професійної свідомості, індикатори розвитку професійної свідомості.

**Shevchenko, N.F. Efficiency evaluation of future teachers' professional consciousness development program.** The article highlights results of approbation of the program of future teachers' professional consciousness development. It has been shown that under the current system of the national pedagogical education, development of students' professional consciousness is possible through the implementation of a special program at the final stage of training – in order to ensure efficiency of further professional activities. The main aspects and organizational items of the developmental program have been considered. Psychological-and-pedagogical support has been stated as an organizational and methodical basis of the program. The psychological-and-pedagogical support has been defined as integral, systematic students' activities organized by a tutor; in the process of such activities, special psychological conditions must be formed in order to promote a development of future teachers' professional consciousness during the professional training. Indicators of the effectiveness of the elaborated psychological-and-pedagogical support program have been defined: positive dynamics of the main components of students' professional consciousness (meanings presented by pedagogical concepts and categories; senses, which are reflected in the motives, values and interests of teaching; sensual texture, which is expressed in selective perception of the professional features in the outside world). Under the dynamics, the author implied some gradual changes that occur in of future specialists' consciousness during the professional preparation, and which determine professional consciousness development. Statistically significant differences in the control and experimental groups at the end of the experiment are stated. The possibility of actualization of the special psychological conditions for purposeful development of the professional consciousness structural-and-functional components has been confirmed. The positive dynamics of these components growth (professional values, meanings, perception) contributes to the development of the whole professional consciousness of future teachers.

**The keywords:** teacher professional consciousness, psychological-and-pedagogical support, psychological conditions of the professional consciousness development, indicators of the professional consciousness development.

**Problem definition and its relationship with important scientific and practical tasks.** In today's socio-cultural and economic situation in Ukraine, society needs a teacher who would be able to build the professional activities in accordance with values of the personality. There is a need to go beyond the limits of a technological understanding of professional occupation to studying the professional consciousness of a career man. Research of the professional consciousness of practising teachers and in the stage of their educational preparation belongs to a soundly declared (H.V. Akopov; N.I. Huslyakova; YE.I. Isayev, S.H. Kosarets'kyi, V.I. Slobodchikov; I.YA. Lerner; YE.I. Rohov; L.V. Rymar; D.V. Ronzin; O.S. Tsokur; YU.M. Shvalb), but not enough realized area of research. At the same time, professional consciousness is the main "knot", which focuses a contradiction between the current practice of a pedagogical education and a specific professional activity.

**Analysis of recent researches and publications.** Different aspects of professional consciousness of pedagogues and future teachers are reflected in the studies of Ukrainian and foreign psychologists and educators. Thus, the scientists studied the professional-and-pedagogical thinking and reflection (T.P. Dyak; M.M. Kashapov; YU.N. Kulyutkyn, H.S. Sukhob's'ka; O.A. Orlov); professional self-consciousness and the identity of a teacher (I.V. Vachkov; M.I. Kryakhtunov; O.V. Kulish; A.K. Markova; L.M. Mitina; N. Boreham, P. Gray; G. Cattley; J. Sachs; M. Zembylas); psychological conditions (S.H. Kosarec'kyj) and

mechanisms of the professional consciousness formation (N.I. Huslyakova).

Despite the presented wide range of studies, in psychological-and-pedagogical writings there is very little attention paid to the elaboration and approbation of practice-focused measures for purposive development of future teachers' professional consciousness in higher education.

**The purpose** of the article is to evaluate the effectiveness of the program of future teachers' professional consciousness development.

**The main material study with full justification of scientific results.** Despite some differences in the understanding of professional consciousness, researchers are unanimous that with choosing a profession, with mastering it and improving own skills, a personality changes. There changes an attitude towards the future specialty, there specifies an individual orientation, there develop professionally important qualities, experience and competence.

The period of professional education precisely plays the most important role in a professional consciousness development. However, according to the results of our empirical study, even during the training the professional consciousness of future teachers does not reach a required level of development (a level required for a successful professional activity). The above determined a necessity to work up and approve a program of future teachers' professional consciousness development. The program should be approved on the fourth year of training in order to ensure efficiency of the educational-and-professional and further professional activities.

Let's briefly consider the main theses of the program of professional consciousness development [5]. Psychological-and-pedagogical support was an organizational and methodical basis of the program. We define psychological-and-pedagogical support as integral, systematic students' activities organized by a tutor. In the process of such activities, special psychological conditions must be formed in order to promote a development of future teachers' professional consciousness during the professional training [3].

To the complex of indicated psychological conditions, we attributed the following: developed professional motives of communication, teaching and upbringing; a high level of readiness for the professional self-development; a presence of the professional orientation to interaction (communication) with a child and to the objective side of the profession; developed personal values of universalism, kindness and safety. These conditions are interrelated and interdependent.

We defined some facilitative factors of updating the psychological conditions of future teachers' professional consciousness. Among them: promotion of understanding and deepening the comprehension of theoretical and practical materials; making an imitating model of professional activities in order to integrate knowledge and skills from different areas of the teaching activity; providing a communicative environment, which realizes a possibility of sense making, problematisation and dialogisation of pedagogical interaction; creating conditions for reflection in order to contribute to the ability of value-semantic self-determination [1; 2; 4]. Implementation of these theses could be made by following a series of principles (unity of consciousness and activity, humanization and democratization, dialogism, scientific, systematic, graduality, availability, consistency and optimization).

Structural organization of the psychological-and-pedagogical support corresponded with the general stages of students' professional consciousness development during the professional training. As the developmental activities we identified the following: theoretical messages in the form of mini-lectures; solving of psychological-and-pedagogical situations; discussions; business games; training exercises; movie-training; tasks for the self-knowledge, reflection; individual homework.

Approbation of the program of future teachers' professional consciousness development was carried out on the basis of Zaporizhzhia National University among the students of pedagogical specialties (History, Philology). The experimental group made forty-one students of the fourth course, who took part in the psychological-and-pedagogical support. The control group also included forty-one fourth-year students, but special developmental work was not carried out with them.

As the marks of effectiveness of the implemented developmental program, we recognized the presence of positive dynamics in the main components of students' professional consciousness. These components were: meanings presented by pedagogical concepts and categories; senses, which are reflected in the motives, values and interests of teaching; sensual texture, which is expressed in selective perception of the professional features in the outside world. Under the dynamics, we imply some gradual changes that occur in of future specialists' consciousness during the professional preparation, and which

determine professional consciousness development.

In this case, indicators of the dynamics were quantitative changes compared to the components of professional consciousness. Respondents' appropriation of certain concepts and categories of pedagogy may indicate a development of the component "meanings"; positive shifts in the development of motives, values and pedagogical interests – of the component "senses"; explicit selectivity of perception of professional features in the outside world – of the component "sensual texture".

Assessing of the impact of the developmental program was carried out by means of consequent psychodiagnostic assessments. The first sampling was aimed at fixing the indicators of development of the main professional consciousness components in experimental and control groups' respondents before the forming influence. The second assessment showed the dynamics of changes in the rates of the structural components development in experimental and control groups after the experiment.

Psychodiagnostic instruments were as follows: color metaphors (I.L. Solomin) for studying the respondents' appropriation of certain concepts and categories of pedagogy; self-appraisal method of pedagogical motivation (N.P. Fetiskin); approximate questionnaire (V. Smekalov, M. Kucher) to explore future teachers' professional interests; S. Schwartz's method for identifying personal values; pedagogical situations (R.S. Nemov) to study the characteristics of professional perception.

Let's consider results of the dynamics of future teachers' professional consciousness in accordance with both these methods and in accordance with the structural essence of professional consciousness. In order to detect students' attitude to the teacher profession by I.L. Solomin's method we prepared a list of terms that must have been evaluated by the students. These terms concerned a future profession, education, basic concepts and categories of pedagogy: education, training, knowledge, pedagogical process, didactics, personal development, teacher, pedagogy, school, pupils, pedagogical interaction, my career, my profession, my colleagues (fellow students), teacher's activities.

The key terms included the following: my hobby, interesting occupation, success, joy, confidence. According to the scientific developments of I.L. Solomin, students' positive attitude to pedagogical concepts indicates its designation as the most attractive color and the same colors as the key terms. In order to determine the degree of future teachers' acceptance of professional and educational categories we calculated the limits that characterize the extent of sufficiency–insufficiency of such matches.

In comparative characteristics of the previous and control diagnostics, we have observed a percentage increase in the number of experimental group respondents, whose results have been within the high level and a significant decrease within the low level. For these students working at school is caused by the most stable basic needs, is accompanied by positive emotional experiences associated with this type of activity, and is perceived as an admirable occupation.

To confirm a significance of changes in the investigated parameters in EG and CG before and after the forming influence, we used Wilcoxon T-test for dependent samples ( $t_{cr}=0.01$ ). Thus, the data comparing has showed statistically significant changes in the experimental group ( $p = 0.000$ ;  $p \leq t_{cr}$ ) and its absence within the control group ( $p = 0.096$ ;  $p \geq t_{cr}$ ).

In addition, we decided to check whether the respondents associate their future with the teaching profession. Analysis of the results has showed the percentage increase in the number of respondents in the experimental group, whose results were within the high level (7.3% – before the experiment, 36.6% – after), within the average level (43.9% – before the experiment 48, 8% – after). We also fixed a significant decrease of rates within the low level (48.8% of respondents before the experiment; 14.6% – after). Any significant changes in rates of the control group have not been noted.

Identification of the professional and pedagogical terms with the key "my future" may indicate that the need to up build a teacher career is basic for a significant part of students that the need localizes in the future. The results suggest that the number of students who are planning and having intention to work as teachers, has increased in conditions of the elaborated program of psychological-and-pedagogical support. Herewith, students perceive a teaching career as interesting or exciting, which indicates their emotional well-being. Thus, developmental measures have helped students to understand their attitude to teaching and their own calling, have raised interest in pedagogical activities and contributed to appropriation of the profession.

We turn to the analysis of future teachers' professional motives development. Before taking part in the developmental activities, all indicators of pedagogical motivation were almost identical in two groups of students. According to results of the investigation, in the EG there have occurred some

dynamical changes in four scales of the method. Thus, increasing of rates by the scale "professional need" indicates an active growth of professional motives – the desire to teach and educate children, promote their personal development. Increasing of rates by the scale "functional interest" shows students' warming up to comprehending the fundamentals of teaching. Among these fundamentals, there are constructive (selection and composition of the sparring material, planning and construction of pedagogical process, planning of own actions and the actions of pupils), organizational (bringing students into different activities, creation of the team and organization of the collaboration) and communicative (setting of the pedagogically appropriate relationships with pupils, their parents, colleagues). Significant changes by the scale "developing curiosity" indicates students' thoughtful work on the problems of theoretical and practical pedagogy, taking initiative in learning, searching for new teaching technologies.

In contrast to the results of the experimental group respondents, there were not observed any noticeable changes in the control group's rates. Using the Wilcoxon T-test for dependent samples we verified a significance of changes in the investigated parameter (a scale "professional need") in EG and CG before and after the forming experiment. Data comparing has elicited statistically significant changes in the experimental group ( $p = 0.000 \leq 0.01$ ) and its absence within the control group ( $p = 0.029 \geq 0.01$ ).

We turn to the analysis of numerical indicators of the next professional consciousness components – professional interests. We define professional interests as a selective personality's orientation, directed to educational activities in general and to its specific aspects. Professional interests are manifested in students' positive emotional attitude to the subject of the pedagogical profession – to a child; in striving for positive results and creativity in teaching activities.

Before taking part in the developmental program, all rates of pedagogical interests were almost identical in two groups. The dominant interest in both groups was concentrated on own well-being and prestige. Such teachers are often full of their own affairs, own experiences and pretensions, and they pay little attention to the needs of pupils, to interests of school (administration, colleagues).

After the forming experiment, we have observed dynamic changes on indicators of pedagogical interests in the experimental group: growth of interest in a pupil upbringing and of interest in teaching the main subject. These results attest a positive development of future teachers' professional consciousness because the dominance of these interests opens up some opportunities for successful coping with teaching skills and contribute to the professional development. Such teachers maintain friendly relations with colleagues, are interested in a child's personality, interested in a pupils' group achieving goals.

There have not been any significant changes in rates of educational interest in the control group. Confirming the importance of changes in the investigated parameters (interest in a pupil upbringing; interest in teaching the subject) in EG and CG before and after the forming influence, we compared the data by Wilcoxon T-test ( $t_{cr}=0.01$ ). We have got statistically significant changes in the EG ( $p = 0.000$ ;  $p \leq t_{cr}$ ) and its absence within the CG ( $p = 0.076$ ;  $p \geq t_{cr}$ ) for the first parameter. For the second parameter: EG ( $p = 0,01$ ;  $p = t_{cr}$ ) and CG ( $p = 0.047$ ;  $p \geq t_{cr}$ ).

Let's consider the results of the following components of professional consciousness – humanistic values. During the period of taking part in the psychological-and-pedagogical support there was a significant increase in such values rates as "universalism", "kindness" and "security" in the experimental group. These values are focused on the respect of the human, nature and outward things.

We have not fixed any significant changes in the control group's rates. Data comparison using Wilcoxon T-test confirmed a statistically significant change in rates of the EG ("universalism"  $p = 0.014 \leq 0.01$ ; "kindness"  $p = 0.000 \leq 0.01$ ; "security"  $p = 0.008 \leq 0.01$ ) and its absence within the CG ("universalism"  $p = 0.767 \geq 0.01$ ; "kindness"  $p = 0.180 \geq 0.01$ ; "security"  $p = 0.323 \geq 0.01$ ).

In conditions of the elaborated program of psychological-and-pedagogical support, humanistic values have been developed by students' carrying out some individual tasks aimed at the realization of personal values, and solving complex psychological-and-pedagogical situations which emphasized on the value of understanding, tolerance and protection of people and nature welfare. According to the results, respondents have become friendlier in their daily interactions with people. Besides, they have reconsidered the value of preserving human well-being, social stability and relations; they have developed such personal qualities as utility, loyalty, indulgence, honesty, responsibility.

At the last component of professional consciousness, numeric data showed some changes in the EG by perception selectivity of professional features in the outside world. Before starting the experimental program, rates of the both sample groups were similar and were in the average range. This

pointed at students' special emphases of perception and reflection of professional objects and situations. However, respondents were not always able to analyze the teaching situation, adopt and implement the proper pedagogical decision.

After taking part in the developmental activities all the rates of the EG respondents have reached a high level. Future teachers have begun to see some problems in the proposed pedagogical tasks, have learned how to put educational goals and objectives, have increased capacity for its constructive solution. This indicates a high level of selectivity and differentiation of perception of professional – pedagogical – signs in the outside world. Indicators of the control group respondents have remained at the average level. To confirm the significance of dynamical changes of the investigated parameter in the EG and CG before and after the forming influence, we calculated T-test ( $t_{cr} = 0.01$ ). Thus, comparing data showed statistically significant changes in the EG ( $p = 0.000$ ;  $p \leq t_{cr}$ ) and its absence within the CG ( $p = 0.160$ ;  $p \geq t_{cr}$ ).

Thus, changes in the numerical parameters of the control group have not been statistically significant, although in some parameters we have observed rates increasing. It should be noted that the results of individual students have been quite high by the most investigated factors. However, these rates have not significantly affected the group result. Obviously, these students' professional consciousness develops naturally during the professional education due to their personal characteristics (purposefulness, high level of motivation, love to the profession, etc.).

The results have proved that the structural components of professional consciousness are exposed to developmental effects in case of implementing the elaborated program. In turn, development of these structural components affects the growth of future teachers' professional consciousness.

**Conclusions of the study and prospects for further research.** The article has presented results of approbation of the program of future teachers' professional consciousness development. There have been explained the results at different indicators of the professional consciousness development. It has been proved that in case of the proper organization of psychological-and-pedagogical support, it is possible to promote a development of future teachers' professional consciousness while studying in high school. In our opinion, promising directions of further researches concern the following: studying the dynamics of professional consciousness of the future teachers of different specializations (natural, technical, pre-school education); identifying psychological mechanisms of becoming and development of future teachers' professional consciousness.

#### References

1. Вербицкий А. А. Педагогические технологии контекстного обучения : научно-методическое пособие / А. А. Вербицкий. – М. : РИЦ МГУ им. М. А. Шолохова, 2010. – 55 с.
2. Исаев Е. И. Становление и развитие профессионального сознания будущего педагога / Е. И. Исаев, С. Г. Косарецкий, В. И. Слободчиков // Вопросы психологии / [под ред. Е. В. Щедриной]. – 2000. – №3. – С. 57–67.
3. Максименко С. Д. От психологического обеспечения к психологическому сопровождению / С. Д. Максименко, Г. В. Ложкин, А. Б. Колосов // Практична психологія та соціальна робота : [Всеукр. наук.-практ. та освіт.-метод. журнал] / [гол. ред. О. В. Губенко]. – 2010. – № 12. – С. 1–10.
4. Чепелева Н. В. Личностная подготовка практического психолога в условиях вуза / Н. В. Чепелева // Психолого-педагогические основы личностно-ориентированного образования в МДЦ «Артек» : Сб. науч. тр. – Вып. 2. – Ялта : Артек, ГИА. – 2001. – С. 34–41.
5. Шевченко Н. Ф. Професійна свідомість майбутнього вчителя: шлях розвитку : науково-практичний посібник / Н. Ф. Шевченко, О. І. Чепішко. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2014. – 100 с.

#### References translated and transliterated

1. Verbickij A. A. Pedagogicheskie tehnologii kontekstnogo obuchenija : nauchno-metodicheskoe posobie [Pedagogical technology of the contextual learning] / A. A. Verbickij. M. : RIC MGGU im. M.A. Sholohova, 2010, 55 p.
2. Isaev E. I. Stanovlenie i razvitie professional'nogo soznaniya budushhego pedagoga [Formation and development of professional consciousness of a future teacher] / E. I. Isaev, S. G. Kosareckij, V. I. Slobodchikov // Voprosy psihologii, 2000, №3, pp. 57–67.
3. Maksimenko S.D. Ot psikhologicheskogo obespecheniya k psikhologicheskomu soprovozhdeniyu [From psychological procuring to psychological support] / S. D. Maksimenko, G. V. Lozhkin, A. B. Kolosov // Praktichna psikhologiya ta sotsial'na robota : [nauk.-prakt. ta osvıt.-metod. zhurnal], 2010, № 12, pp. 1–10.
4. Chepeleva N.V. Lichnostnaya podgotovka prakticheskogo psikhologa v usloviyakh vuza [Personal training of a practical psychologist in university] // Psikhologo-pedagogicheskiye osnovy lichnostno-orientirovannogo obrazovaniya v MDTs «Artek», Yalta: Artek, GIA, 2001, pp. 34–41.
5. Shevchenko N.F. Profesijna svidomist' majbutn'ogo vchytelja: shljah rozvytku : naukovopraktychnyj posibnyk [Professional consciousness of a future teacher: the way of development] / N.F. Shevchenko, O.I. Chepishko. Zaporizhzhja: Zaporiz'kyj nacional'nyj universytet, 2014, 100 p.

## МИЛОСЕРДЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ІНШИХ ПРОФЕСІЙ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ РОЗВИТКУ

**Н.Ф. Шевченко**

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності  
Запорізький національний університет  
shevchenkonf.20@gmail.com

**С.О. Науменко**

студентка кафедри психології, Дніпровський університет імені Альфреда Нобеля  
naumki4@gmail.com

**Шевченко Н.Ф. Науменко С.О. Милосердя медичних працівників та працівників інших професій: порівняльний аналіз розвитку.** У статті представлено результати емпіричного дослідження особливостей милосердя медичних працівників та працівників інших професій. Визначено місце милосердя у структурі особистості, а саме на перетині структури моральних основ та індивідуальних якостей особистості. Засвідчено наявність особливостей розвитку милосердя у медичних працівників та певні відмінності у показниках милосердя у представників обох груп. З'ясовано, що, на відміну від працівників інших професій, милосердя медичних працівників засновується на якостях, пов'язаних із професійним виконанням обов'язків. Установлено, що медичні працівники, на відміну від працівників інших професій, у своїй поведінці демонструють вищу готовність до надання допомоги (що можна розглядати у контексті готовності здійснення «акту милосердя») та більш позитивне сприйняття допомоги від іншої людини.

**Ключові слова:** милосердя, милосердя медичних працівників, альтруїзм, емпатія, спрямованість, співчуття, цінності.

**Shevchenko, N.F., Naumenko S.O. Mercy of health professionals and other professionals: a comparative analysis of development.** The article presents the results of the empirical study of the charity features of medical workers and workers of other professions. The approaches to understanding in the works of domestic and foreign scientists have been singled out. The place of mercy in the structure of the person is at the intersection of the structure of the moral foundations and individual qualities of the individual. The psychological essence of the phenomenon of mercy is revealed through the key concepts in its structure: "empathy", "values", "act of mercy", "compassion", "altruism". The role of empathy in the emergence and development of charity was analyzed, and the characteristics of the empathy of health workers as an indicator of their professional readiness were identified. Characteristics of the development of charity in medical staff and certain differences in the indicators of charity among the representatives of both groups were confirmed. Most medical professionals are not inclined to establish emotional communication and empathy, while retaining the ability to return to the real world at any time, they tend to use the emotional channel of empathy less, than representatives of other occupations. Unlike other professionals, the mercy of medical staff is based on the qualities associated with professional duties. The peculiarities of the personality orientation of a medical worker were investigated: the balance between tendencies towards altruism and selfishness. Unlike other occupations, medical workers demonstrate higher willingness to provide relief (which can be considered in the context of the willingness to commit an "act of charity") and a more positive perception of the assistance of another person.

**Keywords:** mercy, mercy of medical workers, altruism, empathy, orientation, compassion, values.

**Постановка проблеми.** Існує нагальна необхідність у визначенні поняття милосердя та відокремлення його від синонімічних понять (таких як співчуття, здатність до пробачення, добродійність тощо), аналіз його структури, рівнів розвитку та можливостей цілеспрямованого розвитку здатності людини виявляти милосердя. Одним з напрямком розгляду цього конструкту має стати розгляд перспектив виховання милосердя засобами психологічної практики та його зв'язок із покращенням якості життя. Особливу увагу привертає милосердя медичних працівників як носіїв гуманістичних засад, що діють у сучасній Україні. Виходячи з положень Етичного кодексу лікаря України, заснованого на принципах гуманізму та милосердя, основними цінностями проголошуються життя та здоров'я людини, а лікар має додержуватись певних моральних принципів. Серед них – гуманне ставлення до людини, співчуття та співучасть, доброзичливість, благодійність та милосердя, терплячість, взаємодовіра, порядність та справедливість.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Феномен милосердя висвітлювався у різноманітних дослідженнях та представлений концепціями милосердя вітчизняних психологів та педагогів (М.І. Данюк, А.Є. Коваль та ін.) та зарубіжних вчених (Т.О. Недоводеєвої, Л.С. Ощепкової, С.Л. Рубінштейна, О.Ю. Рязанцевої, В.А. Шутової, П. Гілберт, Ф. Лускін, К. Нефф, С. Стосні та ін.). Також, існують розробки стосовно можливостей розвитку милосердя (Ш.О. Амонашвілі,

М.О. Зенькової, Д.С. Лихачова, А.С. Макаренко, Л.Р. Уварової та ін.).

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури показав, що, незважаючи на представленість великої кількості теоретичних досліджень, що пропонують різні погляди на сутність милосердя, існує дефіцит емпіричних досліджень милосердя як самостійного феномену, у контексті професійних якостей. Зокрема, недостатньо представлені дослідження розвитку милосердя у представників різних професій. Дослідження ж феномена милосердя дозволить розробляти програми розвитку милосердя як професійно важливої якості у певних фахових групах.

**Мета роботи:** висвітлити результати емпіричного дослідження щодо особливостей розвитку милосердя у медичних працівників та у працівників інших професій.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Теоретичне уявлення про милосердя пройшло довгий шлях та надбало сучасного розуміння під впливом низки філософських та релігійних поглядів. В наш час поняття «милосердя» стоїть в одному рядку із такими поняттями як гуманізм, альтруїзм, толерантність, філантропія, співчуття, доброта, людяність, любов, емоційний відклик.

Перші наукові розробки феномену милосердя сформувалися у просторі педагогічних наук та будувалися на уявленні про «вроджені» схильності до милосердя та перспективи його розвитку (Т.О. Недоводєєва, Л.С. Ощепкова, Л.Р. Уварова, В.А. Шутова та ін.) [6; 7]. Розглядаються питання щодо структури та складових милосердя. Основною тенденцією є виділення трьох компонентів милосердя: поведінкового, емоційного та когнітивного [4]. Обґрунтовано зв'язок милосердя із ціннісною сферою людини як моральної та етичної категорії [4]. У психологічній науці милосердя розглядається як риса-якість; як цінність; як поведінка або поведінковий акт, як особистісна якість; як екзистенційний ресурс тощо [4; 8; 12; 13]. Говорячи про милосердя, зарубіжні психологи використовують близькі за змістом поняття: прощення, співстраждання, любов до близьких та до людства, самоспівчуття, «розумне співчуття» тощо.

Праці науковців свідчать, що милосердя має певні вікові особливості розвитку та виявлення. Існують розробки щодо методів розвитку милосердя як у молодшому шкільному, так і дорослому віці. Так, сензитивним для розвитку гуманності та милосердя є молодший шкільний вік; у підлітковому віці починається активне становлення духовно-ціннісної просоціальної орієнтації, що включає в себе милосердя як моральну позицію; у старшому юнацькому віці цінність милосердя поступається таким цінностям, як любов, успіх, досягнення але далі продовжує набувати цінності – у середньому та похилому віці [6; 7].

Ґрунтуючись на поглядах науковців щодо визначення сутності милосердя, запропоновано розглядати його як властивість або характеристику, що лежить на перетині першої та третьої підструктур структури особистості за концепцією К.К. Платонова. Так, воно має моральну основу (наприклад, здійснення вчинку на благо іншої людині вимагає уміння розрізняти добро та зло) та включає певні індивідуальні особливості, що стосуються емоцій та почуттів та обумовлюють виникнення емпатії як здатності розуміти емоційний стан іншої людини, проявити співчуття, створити певний сприятливий емоційний фон спілкування [1].

Милосердя медичного працівника розглядається у наукових джерелах у тісному зв'язку з емпатією, яка є його професійно важливою якістю. Емпатія є чинником готовності лікаря до професійної діяльності в таких формах вияву, як співчуття, здатність ставити себе на місце іншого та емоційно відгукуватися на переживання хворого. Саме це сприяє встановленню довірливих стосунків, необхідних для побудови терапевтичного діалогу [2; 4; 5; 6].

Емпіричні дослідження емпатії медичних працівників надають різні результати, які можуть залежати від професійної готовності та самовизначення лікарів – так, зниження дуже високого рівня емпатії може бути спробою регулювати власний емоційний стан, запроваджуючи певний психологічний захист; і навпаки, зниження низького може бути проявом спроби відмовитись від допомагаючої професії та початок переосмислення власних сильних сторін [4; 5].

Перейдемо до обговорення результатів нашого дослідження. В дослідженні особливостей розвитку милосердя у медичних працівників та працівників інших професій використовувався такий психодіагностичний інструментарій: методика діагностики емпатійних здібностей В.В. Бойка [9], тест емпатійного потенціалу особистості І.М. Юсупова [10], методика вивчення спрямованості особистості В. Смекала та М. Кучера [11], методика діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної [9], методика виявлення ціннісних



орієнтацій М. Рокіча [9] та методика незакінчених речень для вияву ставлення особистості до милосердя, допомоги та загальних емпатійних здібностей в авторській модифікації [3].

Вибірка досліджуваних складалася з 60 осіб, з яких 30 – працівники медичної сфери (лікарі, медсестри) різного рівня професійного досвіду, та 30 - представники інших професій (бухгалтери, адміністратори, менеджери), мешканців м. Дніпра, віком від 22 до 45 років, різного сімейного та соціального статусу, з різним рівнем освіти.

Розглянемо отримані результати за методикою діагностики емпатійних здібностей В.В. Бойка. За отриманими даними, медичні працівники та представники інших професій мають деякі розбіжності у показниках шкал, а саме: медичні працівники більш схильні спиратися на раціональний канал емпатії (2.93), мають більш розвинені установки до емпатії (3.33). Також, вони мають вищі показники здатності до ідентифікації (2.6) – яка, згідно з теоретичними розробками, є основою емпатії. Водночас представники інших професій більше спираються на емоційний канал емпатії (3.53) – тобто, схильні виявляти співпереживання та налагоджувати тісний емоційний зв'язок; вищі показники за шкалою інтуїтивного каналу емпатії (3.06) свідчать про готовність досліджуваних спиратися в першу чергу на нелогічні та підсвідомі знання в оцінці поведінки та стану партнера. Максимальний бал з кожної шкали – 6 балів, тож до показників вище за середній рівень (більше 3-х балів) можна віднести такі шкали, як емоційний канал емпатії у групі представників інших професій, установки у групі медичних працівників та здатність до емпатії в обох групах. До значень значно нижче за середній належать показники таких шкал, як ідентифікація у представників різних професій (2 бали з 6 можливих). Отже, досліджувані першої групи – медичні працівники – у своїй більшості не схильні до встановлення емоційного зв'язку та співпереживання, зберігаючи можливість у будь-який момент повернутися до реального світу. Можливо, це є наслідком невміння регулювати власний емоційний стан, розуміння своїх емоцій та встановлення кордонів. Емоційна складова милосердя медичного працівника, що розглядається через сукупність показників емпатії та емпатійного потенціалу, вимагає ретельного розгляду через наявність низьких показників емпатії працівників медичної сфери. Згідно з ними, вони мають статистичні відмінності у використанні емоційного каналу емпатії – а саме, вони схильні до нього меншою мірою, ніж представники інших професій.

Цікаві результати отримано за аналізом загального балу емпатії. Так, 20% досліджуваних медичних працівників має дуже низький рівень емпатії, половина (50%) – знижений рівень та 30% – середній рівень. За результатами тесту емпатійного потенціалу І.М. Юсупова, медичні працівники більш схильні виявляти емпатію до тварин (6.56) та людей похилого віку (8.33). Проте працівники інших професій більш емпатійні у стосунках з батьками (9.66), дітьми (7.33), героями художніх творів (7.46). За емпатією з незнайомими або малознайомими людьми групи не відрізняються (8).

Максимальним балом, що може отримати досліджуваний за кожною із шкал, є 15 балів. Жодна з груп не демонструє високі результати за жодною із шкал. Результати, що можна назвати вищими за середній рівень, має група медичних працівників за такими показниками як емпатія з батьками (8.56) та емпатія з людьми похилого віку (8.33). Говорячи про середні показники загального рівня емпатії, що можна підрахувати за сумою показників всіх шкал, медичні працівники мають 38.08 балів, а представники іншої групи – 46.58 балів. Обидва показника належать до середнього рівня емпатії, що властивий більшості людей. Тож медичні працівники, так само як і представники інших професій виявилися досить чуйними, але вони більш схильні покладатися на свої судження щодо вчинків інших людей, ніж довіряти внутрішнім відчуттям та інтуїції, добре контролюють свої емоційні прояви та з обережністю ставляться до бурхливого виказування емоцій з боку іншої людини.

За методикою вивчення спрямованості особистості В. Смекала та М. Кучера отримано такі результати: медичні працівники є більш спрямованими на взаємні дії (29) та на завдання (35.1), в той час коли представники іншої групи виявляють більшу спрямованість на себе (35.33). Отже, у групі медичних працівників домінуючою є спрямованість на завдання. Це свідчить про неабияке захоплення процесом діяльності, потяг до пізнання нового, до оволодіння певними вміннями та навичками. Говорячи про відстоювання власної точки зору, медичні працівники в цілому схильні підтримувати скоріше ту позицію, що є сприятливою для виконання поставленого завдання.

Найменше демонструється спрямованість на взаємні дії – тобто медичні працівники не схильні співпрацювати із пацієнтом у досягненні мети лікування, тож можна казати про низький

рівень розвитку милосердя як схильності до встановлення контакту з іншою особистістю.

За методикою діагностики соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребовій сфері О.Ф. Потьомкіної, медичні працівники відрізняються вищим рівнем орієнтації як на альтруїзм (5.86), так і егоїзм (4.1). Максимальна кількість балів за кожною шкалою – 11. Тож найвищі значення медичні працівники отримали по шкалі орієнтації на результат (6.06), а найменші – по орієнтації на егоїзм. Представники ж іншої групи мають найвищий показник по шкалі орієнтації на процес (7.06), що описується як менша зацікавленість у результаті, більша складність у досягненні результату в умовах, де вимагається велика кількість рутинної праці, негативне ставлення до якої може бути складно подолати. Найменший результат ця група має за шкалою орієнтації на егоїзм (3.26). Отже, визначаючи структуру цінностей, що лежить в основі милосердної поведінки медичного працівника, можна зазначити наявність балансу між тенденціями до альтруїзму та егоїзму. Це набуває вигляд «доречного» альтруїзму, що не включає жертвності та емоційного включення до всіх без винятку подій.

Згідно з результатами методики виявлення ціннісних орієнтацій М. Рокіча, зазначимо показники термінальних та інструментальних цінностей, що посідають вищі позиції в обох групах. Так, медичні працівники надають перевагу таким термінальним цінностям, як (у порядку зменшення цінності): здоров'я, цікава робота, щасливе сімейне життя, любов. У працівників інших професій наступні результати (у порядку зменшення цінності): любов, щасливе сімейне життя, здоров'я, цікава робота. Що стосується інструментальних цінностей, маємо наступні результати: медичні працівники надають перевагу наступним цінностям: освіченість, чесність, відповідальність, раціоналізм. В той час представники іншої групи надали перевагу таким цінностям як відповідальність, чесність, життєрадісність, самоконтроль. Що стосується ціннісно-моральних орієнтирів, що лежать в основі милосердя медичного працівника, вони включають переважання орієнтації на процес, цінностей цікавої роботи, освіченості та акуратності. Таким чином, на відміну від представників інших професій, милосердя медичних працівників засновується на якостях, пов'язаних із професійним виконанням обов'язків.

Такі результати можна пояснити тим значенням, яке мають освіченість як володіння певними знаннями та відповідальність для медичної професії, в якій від професіоналізму лікаря може залежати людське життя. Отже, милосердя, як професійно важлива риса медичного працівника, ґрунтується на цінностях, що пов'язані із високим рівнем знань та якістю наданої допомоги.

Результати методики незакінчених речень в авторській модифікації свідчать про те, що жодна група не отримала максимального значення по шкалам, – скоріше, результати знаходяться у середніх значеннях. Для медичних працівників більш характерним є позитивне сприйняття допомоги (у відношенні як до об'єкта, що отримує допомогу, так і до суб'єкта, що сприймає її) (2.83) та більш позитивне уявлення про милосердя (3.93), у той час як представники інших професій мають більш позитивне уявлення емпатії (1.8). Такі результати дають можливість розглянути поведінкові особливості прояву милосердя. Для медичних працівників більш характерним є позитивне сприйняття допомоги (у відношенні як до об'єкта, що отримує допомогу, так і до суб'єкта, що сприймає її) та більш позитивне уявлення про милосердя. Також медичні працівники були більш схильні сприймати свою допомогу як щось безоплатне, без очікування винагороди та не вважали, що допомога іншій людині має їх обтяжувати.

Для статистичної перевірки припущення про наявність розбіжностей у розвитку милосердя у медичних працівників та у працівників інших професій ми використали U – критерій Манна-Уїтні. Аналіз результатів дослідження дозволив виявити статистично достовірну (на рівні  $p < 0.05$ ) відмінність між групами за шкалою «емоційний канал емпатії», що свідчить про те, що представники немедичних професій більш схильні до використання емоційного каналу емпатії. Результати порівняльного аналізу соціально-психологічних установок особистості у мотиваційно-потребовій сфері також виявив деякі розбіжності, а саме: виявлено статистично значущу відмінність (на рівні  $p < 0.01$ ), згідно з якою медики є менш орієнтованими на процес.

Згідно з результатами статистичного аналізу вибору інструментальних цінностей, медичні працівники надають більше значення таким цінностям, як «акуратність» (на рівні  $p < 0.05$ ) та «освіченість» (на рівні  $p < 0.05$ ), менше – цінності «тверда воля» (на рівні  $p < 0.05$ ) у порівнянні з представниками інших професій. Згідно виявлених тенденцій, вони також менше цінують

«самоконтроль» та більше «відстоювання своєї думки». Також виявлено значущу відмінність у ставленні до допомоги. Медичні працівники виявилися більш позитивно налаштованими до ситуацій, у яких фігурує або надання, або отримання допомоги з боку іншої людини (на рівні  $p < 0.01$ ).

Таким чином, результати дослідження виявили наявність низки особливостей розвитку милосердя у медичних працівників, що визначають відмінності їх милосердя у порівнянні з працівниками інших професій.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В статті висвітлено результати емпіричного дослідження щодо особливостей розвитку милосердя у медичних працівників та у працівників інших професій. Виявлено особливості розвитку милосердя у медичних працівників та певні відмінності у показниках милосердя у представників обох груп: медичні працівники, на відміну від представників інших професій, у своїй поведінці демонструють вищу готовність до надання допомоги (що можна розглядати у контексті готовності здійснення «акту милосердя») та більш позитивне сприйняття допомоги від іншої людини. Перспективою дослідження вбачається подальше вивчення феномена милосердя, зокрема як професійно важливої якості медичного працівника.

#### Список використаних джерел

1. Аверин В.А. Психологическая структура личности. / В.А. Аверин. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
2. Гусакова І.В. Емпатія у сфері медичної освіти – діагностичні інструменти / І.В. Гусакова // Медична освіта. – №1. – 2013. – С. 51-54.
3. Казачкова В.Г. Метод незаконченних пропозицій при вивченні відносин особистості / В.Г. Казачкова // Вопросы психологии. – 1989. – № 3. – С. 154-157.
4. Кузнецова Е.А. Милосердие как ценность в подготовке медсестер: парадигмальный аспект / Е.Г. Кузнецова // Человек и образование. – 2016. – № 1 (46) – С. 131-134.
5. Мітіна С.В. Емпатія як професійно важлива якість медичного працівника / С.В. Мітіна // Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 1. – Т.1. – 2017. – С. 83-88.
6. Недоводеева Т.А. Воспитание милосердия у будущей медицинской сестры: дис.канд.пед. наук: спец. 13.00.02 «теория и методика обучения и воспитания» / Т.А. Недоводеева; Костромской государственной университет. – Кострома, 2006. – 253 с.
7. Ощепкова Л.С. Педагогические условия воспитания и развития милосердия у младших школьников: Дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «общая педагогика, история педагогики и образования» / Л.С. Ощепкова; Пермский государственный педагогический университет. – Пермь, 2001. – 181 с.
8. Поскотина М.И. О феномене милосердия: ретроспективное и современное видение / М.И. Поскотина // Медицина и образование в Сибири. – 2010. – №3. – С. 364 – 372.
9. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Ред. и сост. Райгородский Д.Я. – Самара, 2001. – 672 с.
10. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина. Т.1. – М., 2000 – 248 с.
11. Психология подростка. Практикум. Тесты, методики для психологов, педагогов, родителей / ред. А.А. Реана. – СПб.: «Прайм-ЕВРОЗНАК», 2003. – 480 с.
12. Рязанцева Е.Ю. Милосердие как экзистенциальный ресурс личности / Е.Ю. Рязанцева // Матеріали Другої міжнар. наук.-практ. конф. [«Культурно-історичний та соціально-психологічний потенціал особистості в умовах трансформаційних змін у суспільстві»], (Одеса, 24-25 верес. 2010 р.) / Вісник Одеського нац. ун-ту. Серія. Психологія. – Т. 15. – Вип. 11. – Ч. 2. – С. 111-119.
13. Koval O. The act of mercy as a canon of moral formation of a personality / O. Koval // Science and Education. - 2017. - Issue 1. – P. 42-48.

#### References translated and transliterated

1. Averin V.A. Psihologicheskaja struktura lichnosti [Psychological structure of personality] / V.A. Averin. – SPb.: Izd-vo Mihajlova V.A., 1999. – 89 s.
2. Gusakova I.V. Empatija u sferi medichnoї osviti – diagnostichni instrumenti [Empathy in the sphere of medical education diagnostic tools] / I.V. Gusakova // Medichna osvita. – №1. – 2013. – S. 51-54.
3. Kazachkova V.G. Metod nezakonchennyh predlozhenij pri izuchenii otnoshenij lichnosti [The method of unfinished sentences when studying personal relationships] / V.G. Kazachkova // Voprosy psihologii. – 1989. – № 3. – S. 154-157.
4. Kuznecova E.A. Miloserdie kak cennost' v podgotovke medsester: paradigmal'nyj aspekt [Charity as a value in the training of nurses: a paradigmatic aspect] / E.G. Kuznecova // Chelovek i obrazovanie. – 2016. – № 1 (46) – S. 131-134.
5. Mitina S.V. Empatija jak profesijno vazhliva jakist' medichnogo pracivnika [Empathy as a professionally important quality of a health worker] / S.V. Mitina // Naukovij visnik Hersons'kogo derzhavnogo universitetu. – Vip. 1. – T.1. – 2017. – S. 83-88.
6. Nedovodeeva T.A. Vospitanie miloserdija u budushhej medicinskoj sestry [The education of the mercy of the future nurse]: dis.kand.ped. nauk: spec. 13.00.02 «teorija i metodika obuchenija i vospitanija» / T.A. Nedovodeeva; Kostromskoj gosudarstvennyj universitet. – Kostroma, 2006. – 253 s.
7. Oshhepkova L.S. Pedagogicheskie uslovija vospitanija i razvitija miloserdija u mladshih shkol'nikov [Pedagogical conditions of education and development of charity among younger schoolchildren]: Dis. kand. ped. nauk: spec. 13.00.01 «obshhaja

- pedagogika, istorija pedagogiki i obrazovanija» / L. S. Oshhepkova; Permskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet. – Perm', 2001. – 181 s.
8. Poskotina M.I. O fenomene miloserdija: retrospektivnoe i sovremennoe videnie [About the phenomenon of mercy: a retrospective and modern vision ] / M.I. Poskotina // Medicina i obrazovanie v Sibiri. – 2010. – №3. – S. 364 – 372.
  9. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy [Practical psychodiagnostics. Methods and tests.] Uchebnoe posobie. Red. i sost. Rajgorodskij D.Ja. – Samara, 2001. – 672 s.
  10. Psihologicheskie test [Psychological tests] / Pod red. A.A. Karelina. T.1. - M., 2000 – 248 s.
  11. Psihologija podrostka. Praktikum. Testy, metodiki dlja psihologov, pedagogov, roditelej [Psychology of a teenager. Workshop. Tests, methodologies for psychologists, teachers, parents] / red. A.A.Reana.– SPb.: «Prajm-EVROZNAK», 2003. – 480 s.
  12. Rjazanceva E.Ju. Miloserdie kak jekzistencial'nyj resurs lichnosti [Mercy as an existential resource of personality] / E.Ju.Rjazanceva // materialy Drugoi mizhnar. nauk.-prakt. konf. [“Kul'turno-istorichnij ta social'no-psihologichnij potencial osobistosti v umovah transformacijnih zmin u suspil'stvi»], (Odesa, 24-25 veres. 2010 r.) / Visnik Odes'kogo nac. un-tu. Serija. Psihologija. – T. 15. – Vip. 11. – Ch. 2. – S. 111-119.
  13. Koval O. The act of mercy as a canon of moral formation of a personality / O. Koval // Science and Education. - 2017. - Issue 1. – R. 42-48.

## ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

№ 2 (12) / 2017

Головний редактор:

*Шевченко Наталія Федорівна*, доктор психологічних наук, професор

Відповідальний редактор:

*Ткалич Маріанна Григорівна*, доктор психологічних наук, доцент

Адреса редакції:

69000

м. Запоріжжя

вул. Гоголя 118, к. 220

кафедра психології

Запорізького національного університету

[info@psyjournal.in.ua](mailto:info@psyjournal.in.ua)

[www.psyjournal.in.ua](http://www.psyjournal.in.ua)

Підп. до друку 01.12.2017. Формат 60X90/16. Папір офсетний  
Друк цифровий. Умовн. друк. арк. 19.51  
Замовлення № 214. Наклад 300 прим.

---

Запорізький національний університет  
69600, м. Запоріжжя, МСП-41  
вул. Жуковського, 66

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції  
ДК № 2952 від 30.08.2007 р.