

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Київський національний торговельно-економічний університет**  
**Кафедра психології**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ САНОГЕННОЇ ПОВЕДІНКИ  
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЗМІН НА ПРИКЛАДІ  
КОМПАНІЇ ТОВ «ВТФ «ЕКМІ»**

Студентки 2м курсу, 2 групи,  
спеціальності  
053 «Психологія»  
спеціалізації «Психологія»

Черничук Світлани  
Петрівни

Науковий керівник  
доктор психологічних наук,  
професор

Осьодло Василь Ілліч

Гарант освітньої програми  
кандидат психологічних наук

Скрипкін Олег  
Григорович

Київ 2021

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ.1. АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДЖЕРЕЛ ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ САНОГЕННОЇ ПОВЕДІНКИ У СУСПІЛЬСТВІ</b> .....	6
1.1.Теоретичний аналіз механізмів формування саногенної поведінки особистості.....	6
1.2.Психологічні особливості проявів саногенної поведінки працівників організації.....	14
<b>ВИСНОВКИ до розділу1</b> .....	19
<b>РОЗДІЛ.2. ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ТА МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ САНОГЕННОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	20
2.1.Психодіагностичний інструментарій механізмів дослідження саногенної поведінки працівників організації.....	20
2.2.Типологічний компонент (тест Кеттелла).....	22
2.3. Комуникативний компонент (тест Н.Холла).....	26
2.4. Емоційно-вольовий компонент (багатофакторний особистісний опитувальник FPI).....	28
2.5. Мотиваційний компонент (методика М.Рокича).....	29
<b>ВИСНОВКИ до розділу 2</b> .....	32
<b>РОЗДІЛ.3. АНАЛІЗ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ САНОГЕННОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ</b> .....	33
3.1.Порівняння результатів дослідження типологічного компоненту та комуникативного.....	34
3.2. Порівняння результатів дослідження емоційно-вольового компоненту та мотиваційного компоненту.....	40
3.3. Узагальнення та порівняння результатів дослідження.....	48
3.4. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми для працівників ТОВ «ВТФ «ЕКМІ».....	53
<b>ВИСНОВКИ до розділу3</b> .....	55
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	56
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	60
<b>ДОДАТКИ</b> .....	68

## ВСТУП

Актуальність теми. В сучасному турбулентному світі, що змінюється кожною секундою і не завжди на краще, тема механізмів формування саногенної поведінки працівників організації в умовах змін є досить важливою та актуальною. Тому питання щодо вміння зберегти та зміцнити психічне здоров'я постає, як перед кожным суб'єктом окремо, так і перед світовою спільнотою в цілому. У цьому контексті постає завдання знайти найкращі механізми формування в особистості ефективного управління емоціями, гнучкості її поведінки, постійного стійкого прагнення до збереження та зміцнення та формування ефективних навичок самостійного покращення здоров'я. Сучасна психологія надає вагомі докази того, що є великий взаємозв'язок між станом здоров'я людини та звичним способом її мислення або напрацьованими, так званими, схемами мислення. Саме тому, тема механізмів (певних, так званих, «пристроїв», що можуть перезапустити в дію та перетворити в енергію творення та відновлення ментальності та поведінки працівника) формування саногенної поведінки працівників організації в умовах змін на сьогоднішній день є дуже актуальною, а з урахуванням також складної ситуації в світі в зв'язку з пандемією COVID – 19. Ця тема є однією із провідних тем, дослідження якої дозволить світовій спільноті науковців допомогти зберегти психічне здоров'я людства в цілому, особливо в умовах кризових змін та надати найкращі рекомендації бізнесу та безпосередньо кожному суб'єкту щодо застосування тих чи інших механізмів формування саногенної поведінки в повсякденному житті.

Різні науковці досліджували цю тему, як в Україні, так і в інших країнах та показують на зв'язок психічного і соматичного здоров'я із засвоєними схемами мислення людини. Для визначення цього зв'язку можуть використовувати такі терміни, як «продуктивне мислення» (О. Александров, 1997; Р.Золлер, 1993р.), «саногенне мислення» (Ю.Орлов, 1993р., 1997р.) (Н.Морозюк, 2001) і інші; «раціональне мислення» (Е.Блейлер, 2001р.) або,



наприклад, «критичне мислення» (М.Ліпман, 1988р.; Р.Пауль, 1990р.). Найбільш вживаним серед всіх понять є поняття «саногенного мислення». Саногенне мислення дає дієві інструменти, як подолати негативні емоції назавжди, допомагає психічному оздоровленню людини. Дослідження саногенного мислення викладені у роботах зарубіжних (Р.Бернс, З.Фрейд, К.Хорні, Д.Джонгвард) та вітчизняних науковців (Ю.Орлов, С.Морозюк, Г.Мешко, В.Леві, В.Семке, А.Добровіч, А.Захаров, М.Тишкова та ін.). В своїх наукових дослідженнях науковці звертають увагу на те, як проявляється саногенне мислення та як результат подальшу саногенну поведінку індивіда та описують конкретні прийоми та механізми формування його елементів.

**Мета дослідження.** Полягає у дослідженні механізмів формування саногенної поведінки працівників організації в умовах змін та у виявленні, які саме механізми будуть найефективніші.

Відповідно до мети дослідження було визначено наступні **наукові завдання:**

- 1.Проаналізувати теоретико-методологічний аналіз наукових підходів до визначення сутнісних та змістовних характеристик механізмів формування саногенної поведінки;
- 2.Емпірично дослідити психологічні особливості механізмів саногенної поведінки працівників ТОВ «ВТФ «ЕКМІ»;
- 3.На основі результатів емпіричного дослідження розробити практичні рекомендації щодо формування механізмів саногенної поведінки у працівників ТОВ «ВТФ «ЕКМІ».

**Об'єкт дослідження** - є саногенна поведінка працівників.

**Предметом дослідження** є психологічні умови формування саногенної поведінки працівників підприємства.

**Методи дослідження** - були використані теоретичні методи, порівняння, систематизація даних психологічної літератури з питань саногенного мислення та саногенної поведінки (для розуміння основних

базових понять дослідження), емпіричні методи: для оцінки типологічного компоненту працівників був використаний у цьому дослідженні тест Кеттела для оцінки комунікативного компоненту працівників використовувався тест Холла, для оцінки емоційно-вольового компоненту працівників використовувався багатофакторний особистісний опитувальник FPI, для оцінки мотиваційного компоненту використовувалася методика Рокича.

Наукова новизна й теоретичне значення наукових досліджень полягають у тому, що вперше:

**-показано**, що саногенне мислення та поведінка забезпечують продуктивність працівників компанії;

**-розроблено** практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми для працівників ТОВ «ВФ «ЕКМІ» щодо вміння формувати механізми саногенної поведінки у працівників компанії;

**-поглиблено** уявлення про те, як саногенне мислення та саногенна поведінка впливають, як на високу продуктивність працівників так і на реальне значне збільшення прибутку компанії завдяки цьому.

**Апробація роботи** – проходила під час заслуховування на засіданні кафедри психології та за матеріалами роботи опубліковано статтю «Поняття саногенної поведінки працівників організації» у «Науковому збірнику магістерських робіт» 2021 (с.201).

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел (78 найменувань) та 4 додатків. Загальний обсяг дослідження становить 84 стр., з них до 50 сторінок основного тексту. Робота містить 2 таблиці та 5 рисунків.

## РОЗДІЛ 1

### АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДЖЕРЕЛ ДОСЛІДЖЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ САНОГЕННОЇ ПОВЕДІНКИ У СУСПІЛЬСТВІ

#### 1.1. Теоретичний аналіз механізмів формування саногенної поведінки особистості

В сучасному світі, де актуальним розвиток духовної, психологічної, соціальної складових здоров'я людини, особливого значення набуває розвиток саногенної поведінки та саногенного мислення [71, с.120]. Про актуальність дослідження саногенної поведінки говорять наукові дослідження та згадки про нього в наукових роботах, наприклад, у працях Аристотеля, Епікура, Л.Сенеки, Г.Сельє, Р. Лазаруса, С.Фолкмана, Ю.Орлова, Н.Твороговой, І.Співак, О.Осадько, М.Варій, А. Гільман та інші. Саногенна або оздоровча поведінка трактується як поведінка, яка підтримує здоров'я і благополуччя особистості; як діяльний шлях розвитку особистості [78, 74]. Це означає, що поведінка, якій слідує особистість, може впливати на її благополуччя, настрої, здоров'я та інші аспекти її життєдіяльності по-різному позитивно або негативно. Поведінка, що відповідає ситуації, робить позитивний вплив на здоров'я і благополуччя і є саногенним. Протилежна поведінка, що не відповідає ситуації, чинить негативний вплив на життєдіяльність особистості; таку поведінку називають патогенною. Патогенні та саногенні наслідки особистості пов'язані відповідно з здоровим та нездоровим способом життя [74]. Оскільки поведінка керується мисленням, останнє прийнято також розділяти на 2 групи – патогенне та саногенне. Патогенним мисленням або мисленням, що породжує хворобу називають «буденним мисленням», що керується автоматизмами, що програмується вимогами культури. Напроти, саногенним мисленням або мисленням, що породжує здоров'я, називають мисленням, що зменшує внутрішній конфлікт, напруженість, дозволяє контролювати емоції, потреби і



бажання і, відповідно запобігає захворюванням» [71]. Про актуальність вивчення саногенного мислення також свідчать згадки про нього у сучасних наукових публікаціях, зокрема, як же згадувалось вище у працях Ю. Орлова. Також згадується в наукових працях С.Морозюка, М.Козловської, Л.Адамян, М.Даніної, Л.Рубцової та інші. Здорова особистість характеризується впорядкованістю складових її елементів, з одного боку, та узгодженістю процесів, що забезпечують її цілісність і гармонійний розвиток, з іншого. У наукових працях з психології часто вживають поняття «психічне здоров'я», що позначає нормальний розвиток психічних процесів у людини. Зустрічаються також поняття «душевне здоров'я» тощо. Психологічне здоров'я особистості полягає в адекватному сприйнятті дійсності та правильному реагуванні на різні події в своєму житті та оточуючих, вмінні об'єктивно оцінювати свої та чужі вчинки. Психічне здоров'я – це стан душевного благополуччя людини, що характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і можливістю свідомого регулювання поведінки і діяльності [59]. Розкриваючи поняття психічного здоров'я, ВОЗ, в якості його показників, виокремлює такі компоненти: 1) усвідомлення постійності та ідентичності свого фізичного і психічного; 2) постійність й однаковість переживань в однотипних ситуаціях; 3) критичне ставлення до себе і своєї діяльності; 4) адекватність психічних реакцій впливу середовища; 5) здатність керувати своєю поведінкою відповідно до встановлених норм; 6) планування власної життєдіяльності і її реалізація; 7) здатність змінювати свою поведінку залежно від зміни життєвих обставин [59]. До критеріїв психічного здоров'я відносять емоційну стійкість; зрілість почуттів відповідно до віку; самовладання щодо негативних емоцій (найбільш руйнівні з них – страх, гнів, жадність, заздрість); вільний, природний вияв почуттів та емоцій; здатність радіти; збереження звичного (оптимального) самопочуття [3]. Більшість із наведених показників та критеріїв психічного здоров'я характеризують його на когнітивному і поведінковому рівні.

Психічне здоров'я, за словами дослідників, тісно пов'язане з соціальним благополуччям особистості, що відображається в адекватному сприйнятті соціальної дійсності, прояві інтересу до оточуючого світу, адаптації до навколишнього середовища тощо. Науковці розрізняють різні види благополуччя: соціальне благополуччя – це задоволеність особистості своїм соціальним статусом і актуальним станом суспільства, до якого особистість себе зараховує. Це також задоволеність міжособистісними зв'язками, статусом у мікросоціальному оточенні, а також почуття спільності (у розумінні А. Адлера) тощо. Духовне благополуччя – відчуття причетності до духовної культури суспільства, усвідомлення можливості долучатися до багатств духовної культури (вгамувати духовний голод), просування в розумінні сутності і призначення людини, усвідомлення й переживання сенсу свого життя. Фізичне (тілесне) благополуччя – гарне фізичне самопочуття, тілесний комфорт, який задовольняє індивіда, фізичний тонус. Матеріальне благополуччя – задоволеність матеріальним аспектом свого існування (житло, харчування, відпочинок тощо), стабільністю матеріального статку. Психологічне благополуччя (душевний комфорт) – узгодженість психічних процесів і функцій, відчуття цілісності, внутрішньої рівноваги. Психологічне благополуччя більш стійке у разі гармонії особистості. Саме суб'єктивне благополуччя – узагальнене й відносно стійке відчуття, яке має особливу значущість для особистості [59]. На суб'єктивне благополуччя впливає також і мислення особистості. Один з видів мислення є саногенне мислення. У перекладі з грецької «саногенний» означає «несучий здоров'я» (sanos – оздоровлення; genos – несучий. Тобто, мислення, що зцілює, оздоровлює; таке, що породжує здоров'я, як психічне, так і фізичне. [53]. Принципи оздоровчого мислення зародилися в античній філософії. Починаючи з Епікура в античній філософії загальноприйнятою вважалася теза про те, що мудрість складається в розрізненні речей, які залежать від нас і не залежать від нас. Людина повинна навчитися розпізнавати віддалені наслідки своїх



вчинків, які можуть бути сприятливими і несприятливими. Епікур пропонував кожному встановити для себе межу, за яку він не хотів би переходити, якби навіть і міг. Сенека пропонував відмовитися від симбіотичних відносин з людьми, слідуючи неприв'язанному відношенню до дружби, любові, багатства і навіть життя. Стоїчна філософія сформулювала принцип реалістичності в мисленні. Філософія відносини до різних речей формулює вимогу відповідності своїх домагань до життя зі своїми здібностями і іншими можливостями.

Життєдіяльність особистості розгортається в просторі та часі. Так само як людина освоює простір, даючи найменування горам і рікам, містам і вулицям, країнам і компонентам, так само необхідною є й само актуалізація особистості в часі [58]. Наступним етапом для особистості є удосконалення та збалансування всіх компонентів механізму саногенної поведінки особистості.

З точки зору Ю. М. Орлова, будь-яка емоція є згубною, стресогенною, якщо вона повністю керує поведінкою людини, цілком опановує її. Якщо підсумувати, то саногенно думаюча особистість відрізняється від патогенно думаючої особистості здібністю першої в потенційно стресовій ситуації швидко повертатися в стан рівноваги, не заходячи в емоційний стрес [74]. Ця здібність набувається дякуючи оволодінню навичками контролю емоцій. Як було сказано вище, одним із засобів досягнення саногенного мислення є саногенна рефлексія. Рефлексія, що виникає в ситуації переживання деструктивних емоцій, результатом якої є стабільне зменшення напруги, визначається, як саногенна. Якщо рефлексія в подібній ситуації дає «локально-тимчасовий ефект» зниження напруги, таку рефлексію називають патогенною. Як було сказано вище, саногенній рефлексії та саногенному мисленню навчають. Результатом навчання є перетворення чи трансформація особистості та її здібність у подальшому до саногенного мислення та, як наслідок, до саногенної поведінки. Як видно, в структурі саногенної

поведінки є рефлексивний компонент (саногенна рефлексія) та орієнтовний компонент (саногенне мислення). Визначальним в направленності поведінки є направленність мислення, яке власне орієнтує (внутрішній маяк або орієнтир) особистість на поведінку саногенну чи патогенну.

Інтегруючи представлення різних авторів про категорії життєдіяльності особистості, серед факторів, що управляють поведінкою особистості в контексті життєдіяльності можна виділити: 1) індивідуальний образ, картину, модель світу; 2) активність особистості; 3) фіксацію стилю життя; 4) умови життя; 5) якість і рівень життя; 6) сенс життя; 7) особливості соціалізації особистості і 8) події життєвого шляху.

Разом структура саногенної поведінки включає рефлексивний, орієнтовний, регуляторний і змістовний компоненти.

**Рефлексивний компонент** саногенної поведінки включає розуміння особистістю якості власних функціональних і психічних станів в кожен момент своєї життєдіяльності, об'єктивних труднощів, особистісних можливостей і обмежень (фіксацій). Цей компонент визначає рівень свідомої регуляції і довільності поведінки. Саме для життєдіяльності людини, згідно з міркуванням дослідників, актуальнішою є не календарна послідовність астрономічних циклів-кількість прожитих років, - а послідовність і значущість життєвих подій, бо тільки події як такі залишають слід у свідомості людини, осмислюються нею і стають предметом у процесі особистісної рефлексії [58].

До **орієнтовного компоненту** ми відносимо картину світу, що склалася у особистості, включаючи спрямованість мислення, якість сприйняття і уявлень особистості про світ і про себе, також той досвід, що вона вже має – знання, вміння, навички, звички і т.п. Відповідно до орієнтовного компоненту особистість сама коректує свою поведінку та має можливість (особистісні ресурси, необхідний поведінковий «арсенал»

здійснювати свою корекцію. Цей компонент саногенної поведінки можна характеризувати також як орієнтовно-операційний компонент.

**Регуляторний компонент** саногенної поведінки складають мотивація і цінності особистості, її життєві смисли, емоційні переживання включеності. Даний компонент спонукає особистість здійснювати дії в напрямку обраної мети.

**У змістовний компонент** саногенної поведінки особистості входять критерії, з одного боку, є його детермінантами, з іншого боку, - результатами його завершення. До них ми відносимо умови і якість її життя, умови соціалізації та події її життя. Виділення цих критеріїв, як факторів, що визначають саногенну поведінку, обумовлене тим, що соціальне оточення людини здатне створити (організувати) оптимальні умови для життя (навчання) людини і комфортного задоволення її власних потреб. Крім того, при навчанні, як відомо, функціонують механізми класичного і оперантного обумовлення. Виділені компоненти можуть становити структуру будь-якої поведінки, що суперечить наведеним вище аналізу змісту і структури поведінки, як такої. Саногенна спрямованість поведінки визначається саногенною спрямованістю кожного його компонента. Рефлексивний компонент поведінки знаходить саногенну спрямованість завдяки саногенній рефлексії. Орієнтовно-операційний компонент стає саногенним на основі широкої, структурованої і осмисленої індивідуальної картини світу, саногенного стилю мислення, позитивних уявлень людини про себе та навколишній світ, знань, які вже відрефлексовані в напрямку їх застосування в реальному житті, ефективні способи поведінки тощо. Регуляторний компонент саногенної поведінки характеризуються спрямованістю особистості на успіх, усвідомленістю власних потреб і цілей, оптимальним сенсом життя, емоційною включеністю. Саногенна спрямованість змістовного компонента поведінки проявляється при задоволеності особистості якістю свого життя, якістю та обсягом психологічної підтримки з



боку соціального оточення, при психологічному комфорті протікання життєвої ситуації, в якій розгортався поведінковий акт. У структурі саногенної поведінки за аналогією зі структурою поведінки, як такої, можна виділити дві фази – підготовчу і завершуючу. Структуру підготовчої фази саногенної поведінки складають рефлексивний, орієнтовно-операційний і регуляторний компоненти. Структура завершальної фази представлена змістовним компонентом.

Суб'єктивним регулятором розвитку особистості і здобуття нею саногенної поведінки розглядають суб'єктивний стан благополуччя, задоволеність життям, приписування йому високої якості, переживання радості, щастя. Саногенна поведінка детермінується ступенем зрілості особистості, її турботою про своє фізичне та психічне здоров'я та відповідальністю за нього. Орієнтирами саногенної поведінки є мотиви поведінки, активність особистості, яка має саноцентриську направленість (активність по самореалізації, досягання життєвого успіху, зрілості особистості і т.д.). На соціальному рівні саногенна поведінка сприяє спілкуванню, яка створює умови для соціалізації особистості, її самореалізації в соціумі, для отримання підтримки [78].

Критеріями саногенної поведінки особистості, таким чином, є її активність, емоційні переживання, мотивація, особистісний розвиток, якість її життя, соціальна підтримка. [57].

Показники засвоєння поведінки згідно з його критеріями. Показники засвоєння саногенної поведінки мають рівневу і якісну характеристику. Для критеріїв «активність», «особистісний розвиток», «якість життя», «соціальна підтримка» показниками засвоєння саногенної поведінки можна розглядати їх позитивну динаміку (зростання), для критеріїв «емоційні переживання», «мотивація», «уявлення особистості», «знання», вміння, навички – їх якісні показники. При цьому показниками засвоєння саногенної поведінки по чотирьом останнім критеріям є показники (радість, інтерес та ін.) емоційні

переживання, мотивація на успіх, конструктивні і позитивні уявлення, задоволення змістом навчання. Зробивши теоретичний аналіз поняття та сутності саногенної поведінки та виявлення в саногенній поведінці певних структурних компонентів та дають підстави для визначення саногенної поведінки. У якості прототипу визначення беремо визначення саногенної поведінки, що розуміється як сукупність спрямованих дій суб'єкта, реалізованим їм відповідно до закономірностей внутрішнього розвитку і взаємодії з середовищем. Тепер під саногенною поведінкою розуміємо сукупність дій суб'єкта саноцентристської спрямованості, які реалізуються ним при наявності необхідних особистісних ресурсів для здобуття вищої якості життя і соціальних контактів. Це визначення саногенної поведінки, таким чином, охоплює дві фази його формування і такі структурні компоненти, як рефлексивний, орієнтовно-операційний, регуляторний і змістовний [57].

Критеріями саногенної поведінки, як показав теоретичний аналіз, є її активність, емоційні переживання (включеності), мотивація, уявлення особистості, знання-вміння-навички, особистісний розвиток, якість її життя, соціальна підтримка. Показники засвоєння саногенної поведінки мають рівневу і якісну характеристику [57].

## **1.2. Психологічні особливості проявів саногенної поведінки працівників організації**

В своїй професійній діяльності та в життєвих ситуаціях людина часто стикається зі стресом протягом свого життя. І тут важливо зрозуміти, що ж саме означає це поняття стрес, наскільки глибокі знання про стрес зможуть допомогти особистості розпізнавати найдрібніші прояви стресу в самому зародку та мати чіткі алгоритми як з ним співпрацювати та досягати своїх цілей, мінімізувавши саме патогенний вплив стресу. Першим започаткував дослідження питання стресу К.Бернар, який розробив принципи підтримки незмінності внутрішнього середовища організму, що лежать в теорії гомеостазу. Ця теорія отримала подальший розвиток у роботах К.Кеннова, котрий показав вирішальну роль вегетативної нервової системи та гуморальної регуляції у формуванні пристосувальної поведінки. Дослідник уперше продемонстрував зв'язок між гуморальними механізмами енергетичної мобілізації та виникненням емоційних реакцій, що визначають поведінку живого організму при ускладненні ситуації. У. Кеннон визначив, що стресс – це «реакція боротьби або втечі». Логічним продовженням у вивченні природи адаптаційних процесів стало формування концепції стресу. Поняття «стресс» було введено в науковий обіг канадським ученим Г. Сельє, який виявив неспецифічну, універсальну, або загальну, реакцію організму на зовнішні впливи, що потребують змін. Г.Сельє відкрив загальний адаптаційний синдром, що описує характерну захисну реакцію організму на будь-яке ускладнення або екстраординарну дію [75]. За своєю суттю ця реакція, яку і назвали стресом (від англ. stress - напруга, тиск), відображає екстрену мобілізацію внутрішнього запасу сил організму для того, щоб подолати перешкоду або захиститися від шкідливого впливу. Це більш ніж корисна вітальна здатність, що дозволяє виживати в середовищі, що постійно змінюється. Як зазначає Г.Сельє, не лише негативні події можуть викликати



стрес, а й приємні. Для означення «хорошого» стресу дослідник вводить поняття «еустрес». Також Р.Лазарус зазначав, що стрес – це результат суб'єктивної оцінки шкідливого фактора, тим самим підкреслюючи значущість когнітивної оцінки небезпеки, що ставить особистість перед необхідністю «зважування» самої ситуації, внутрішніх ресурсів і вибору способу подолання стресу. Г.Сель'є розглянув з позиції теорії стресу організацію життя окремої людини та суспільства у цілому. У виданні науковець проілюстрував результати власних експериментальних досліджень 30-40-х років, а прояви “загального адаптаційного синдрому” назвав уже “стресовою реакцією”, що складається з трьох стадій: тривоги, резистентності та виснаження [75]. У 1936 р. Г.Сель'є вказав на "синдром відповіді на пошкодження як таке". Цей синдром було названо "тріадою". Коли стресогенний фактор діє безперервно, "тріада стресу" змінюється за інтенсивністю. Відповідно існує три стадії цих змін:

- а) мобілізація адаптивних можливостей організму;
- б) стадія тривоги;
- в) стадія виснаження.

Сель'є зазначає, що жоден організм не може постійно перебувати у стані тривоги. Якщо агент надто сильний, організм гине ще на стадії тривоги, протягом перших годин або днів. Якщо він виживає, за первинною реакцією обов'язково настає стадія "резистентності". Другій стадії властива збалансованість у витратах резервів адаптації. Організм продовжує існувати, хоч вимоги до адаптивних систем мають підвищений характер. Оскільки "адаптивна енергія не безмежна", а стресор продовжує свій вплив, настає стадія виснаження. Часто людина не може уникнути критичних, неприємних ситуацій у житті, тому єдиним шляхом впливу на процеси адаптації для людини є зміна власного сприйняття подразників. Г.Сель'є запропонував власний кодекс поведінки, який дозволяє уникнути основних критичних стресових ситуацій в житті. Найбільш шкідливою стресовою ситуацією

Г.Сельє вважав комплекс «фрустрації» від лат. слова – обман, невдача, даремне очікування. Виявилось, що успіх завжди веде до успіху, а невдача та помилка - до подальших помилок. Навіть видатні біологи не можуть пояснити чому «стрес зруйнованої надії» частіше приводить до хвороб (виразка шлунка, мігрень, гіпертензія), ніж стрес від тривалої фізичної роботи [56]. Навпаки, значне фізичне навантаження заспокоює та навіть допомагає пацієнтові легше переносити психічні травми. Таким чином, зв'язок «стрес-праця» знову замикається на значенні праці, яка сама може розривати таке хибне замкнене коло. Також дуже шкідливим для особливості вчений вважав стрес нездійснених надій та невдач. Шляхом подолання більшості кризових ситуацій Г.Сельє вважав любов ближнього, яку слід заслужити. Тобто, в основі подолання кризів знову знаходиться наполеглива праця людини на користь іншої. Здатність заслужити любов ближніх – це єдиний скарб, який назавжди лишиться з Вами, - стверджував Г.Сельє [75]. Цей основний філософський принцип Г.Сельє назвав принципом «альтруїстичного егоїзму».

Також, однією з найчастіших проблем виникнення стресу у працівників - є її необізнаність у працюванні з конфліктами та конфліктними ситуаціями та відсутність належних навичок та вмінь щодо ефективного вирішення різної складності конфліктних ситуацій. Знання природи, видів, структури та причин конфліктів, уміння правильно обрати стратегію поведінки в конфлікті чи втручання в конфлікт є необхідною компетентністю для кожної людини. Конфлікт (від лат. *conflictus* — зіткнення) - зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій або поглядів. Кожна сторона робить усе, аби була прийнята її точка зору чи мета, і заважає іншій стороні робити те ж саме. Найпоширенішим підходом до визначення конфлікту є його визначення через соціальні суперечності. Водночас у науковій літературі позиції щодо природи та сутності конфлікту визначаються по-різному: ☐

- Г. Спенсер розглядав конфлікт як необхідне явище в історії розвитку людства, стимул соціального розвитку; [2]
- М. Вебер позначив його як боротьбу; [2]
- Л. Гумплович, Т. Веблен, К. Левін, Г.Зіммель визначали його як спір та форму соціалізації індивіда; [2]
- Р. Парк включав конфлікт до числа чотирьох основних видів соціальної взаємодії поряд зі змаганням, пристосуванням та асиміляцією; [2]
- Л.Козер розглядав конфлікт як ідеологічне явище, яке відбиває спрямованість та почуття соціальних груп або індивідів у боротьбі за об'єктивні цілі — владу, зміну статусу, перерозподіл доходів, переоцінку цінностей тощо. Він уважав конфлікт важливим елементом соціальної взаємодії, який сприяє припиненню або зміцненню соціальних зв'язків . Існує думка, що конфлікт — явище завжди небажане, що його слід негайно вирішувати, як тільки він виникає, або взагалі уникати. Звичайно, конфлікт не завжди має позитивний характер. Але в багатьох випадках конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію про ситуацію, що склалася у взаєминах між людьми, допомагає виявити більше число альтернатив або проблем, які слід вирішити для розвитку відносин. Розуміння природи конфлікту робить процес прийняття рішень більш ефективним, оскільки дає людям можливість висловити свої думки й тим самим задовольнити особисті потреби та інтереси.

Досліджуючи конфлікт, необхідно виявити всі основні елементи, що входять в його структуру, установити зв'язки між цими елементами, а також відносини досліджуваного конфлікту із зовнішніми щодо нього явищами. Під час здійснення діагностики конфлікту та розроблення плану з його врегулювання вкрай важливою є наявність стратегічного бачення, що допомагає розуміти кінцеву мету та напрям, у якому необхідно рухатись сторонам. Без цього легко можна опинитися в ситуації, коли вирішується велика кількість проблем, але які зовсім не сприяють вирішенню конфлікту



та не створюють якісну конструктивну зміну у взаємостосунках між сторонами. У світлі цього варто визначити поняття «трансформація конфлікту», яке передбачає собою перенесення конфлікту в нову реальність. Трансформація конфлікту не лише створює перспективу його вирішення, а змінює сам спосіб, за допомогою якого сторони дивляться на конфлікт і реагують на нього. Тобто вона передбачає дії, які спрямовані на перетворення деструктивного конфлікту на конструктивний. Трансформація конфлікту може мати різні форми:

- внутрішні зміни в поведінці основних дійових осіб і сторін;
- зниження значення первинних проблем конфлікту і вираження сторонами заклопотаності новими проблемами;
- трансформація правил та ін.

У трансформації головний акцент робиться не на насильницький вплив, а на ті реальні можливості, які дає вирішення конфлікту. У результаті конфліктна взаємодія між сторонами призводить до спільного пошуку нових можливостей, взаємної підтримки та взаємодопомоги в реалізації інтересів обох сторін. Інакше кажучи, важливо розуміти, на якій стадії ескалації конфлікту перебувають його учасники. Вміння працювати ефективно з конфліктами є одним з проявів саногенної поведінки працівників у компанії.

## ВИСНОВКИ до розділу 1

У розділі 1 було з'ясовано поняття саногенного мислення та саногенної поведінки з погляду різних авторів. Проаналізовано також особливості саногенного мислення. Визначено структуру саногенної поведінки, яка включає всебічні наступні компоненти: рефлексивний, орієнтовний, регуляторний, змістовний. З'ясовані критерії саногенної поведінки людини – це її активність, емоційні переживання (включеності), мотивація, уявлення особистості, знання – вміння - навички, особистісний розвиток, якість її життя, соціальна підтримка.

В цьому розділі також проаналізовано, що емоції є результатом думок і переконань людини. За умови переважання когнітивних оцінок над емоціями людина може використовувати свої думки, щоб впливати на почуття для адекватної інтерпретації дійсності. Працівник у якого переважає саногенна поведінка, який вміє ефективно працювати зі стресом та конфліктними ситуаціями є більш ефективним в організації так і у власному житті також. Тому що саногенна поведінка дає не тимчасове полегшення, а постійний й іноді навіть абсолютний захист. Працівник, який може саногенно розмірковувати про свою образу, сором або гнів, заздрість має стійкий захист від образ та не створює безліч конфліктних ситуацій і вони не будуть створювати для нього хронічний стрес. А навіть, якщо працівник вже знаходиться в епіцентрі конфлікту, то застосовує саногенну поведінку щодо трансформації конфлікту. У результаті зі стороною конфлікту знаходять спільні нові можливості, взаємної підтримки та взаємодопомоги в реалізації інтересів обох сторін. Вміння працювати ефективно з конфліктами є одним з проявів саногенної поведінки працівників у компанії.

## РОЗДІЛ 2

### ОБГРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ТА МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМІВ САНОГЕННОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

#### 2.1. Психодіагностичний інструментарій механізмів дослідження саногенної поведінки працівників організації

Галузь психологічної науки, що розробляє теорію, принципи, інструменти оцінювання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей особистості називається психодіагностика.

Психодіагностика має дуже давню історію. Свій початок вона бере з тестових випробувань, метою яких було визначення об'єктивних індивідуальних відмінностей (різних здібностей, знань, умінь, і навичок) людини. Такі перші тексти з'явилися більше чотирьох тисяч років тому.

Один із перших системних описів – перелік випробувань військових здібностей був запропонований давньогрецьким вченим - Платоном (прибл. 427-348 до н.е.). На погляд Платона люди народжувалися не однаковими і не подібними одне до одного, їх природа і здібності різні. Якщо людина виконує свою роботу згідно своїх природних задатків, то вона може досягнути прекрасних результатів без надмірних зусиль.

Психодіагностика, як галузь психологічної науки, була відокремлена у другій половині XIX століття. Найбільшого розвитку психодіагностика досягла у роки Першої світової війни саме у галузі військової психології.

Тест – є одним із основних інструментів психодіагностичного обстеження, призначений для встановлення психологічного діагнозу шляхом вимірювання кількісних та якісних психологічних відмінностей. Тести дають можливість за короткий період часу і незначних матеріальних затратах отримати максимальну об'єктивну і повну інформацію про досліджуваного, встановити індивідуально-психологічні особливості особистості.



Психодіагностика працівників в організації ставить за мету встановлення певного ступеня відповідності особистісних характеристик працівників вимогам та умовам виконання службових обов'язків, контроль за їх психоемоційним станом та визначення необхідності щодо надання відповідної психологічної допомоги [13].

Психологічне вивчення працівників компанії є значним внеском в ефективну діяльність компанії в майбутньому. Таке вивчення, серед іншого, може складатися: з перевірки психологічної готовності працівників до роботи в організації, охорона та збереження їх ментального здоров'я, зведення до мінімуму впливу стрес-факторів на роботу працівника, створення фундаменту для проведення своєчасної психокорекційної роботи, підтримка психо-емоційного стану працівників компанії на якісно необхідному рівні, його відновлення, а за необхідності і підвищення працівників, зарахування працівників у кадровий резерв компанії.

Психологічний супровід працівників компанії полягає в безперервному відстеженні динаміки морально-психологічного стану працівників компанії, впливу на стан морального духу, прогнозуванні і оцінці втрати, наданні психологічної допомоги працівниками у разі виникнення психотравмуючих ситуацій, цілеспрямованому управлінні мотивацією, психічними станами людей та соціально-психологічними процесами у підрозділах компанії. Таким чином, бачимо, що для більш ґрунтовного вивчення індивідуально-психологічних особливостей працівників етапом психологічного супроводу є етап виявлення змін в динаміці в людській психіці, працівників, які вимагають підвищеної психологічної уваги, раннє виявлення осіб з нестійкою психікою й відхиленою поведінкою серед працівників компанії.

Є багато методик для опрацювання різноманітних станів працівників. Саногенну поведінку працівника потрібно досліджувати окремими компонентами, але які вцілому складуть чітку структуру саногенної поведінки працівника.

## 2.2. Типологічний компонент (тест Кеттелла)

Для проведення дослідження працівників в організації першим кроком потрібно почати своє дослідження з типології особистостей, що працюють в організації.

У вивченні темпераменту виявилися два підходи до його дослідження – структурний та типологічний. Структурний підхід. Представники структурного підходу описують темперамент через набір ознак, характерологічних рис особистості. Якщо, наприклад, сангвінічного темпераменту позитивними характерологічними рисами є висока рухливість, легка соціальна пристосованість (соціабельність), товариськість, життєрадісність, виразність міміки і пантоміміки, то для меланхолічного темпераменту - висока чутливість, сердечність, сприйнятливність. Іншими характерологічними рисами особистості володіють представники холеричного і флегматичного темпераментів. Отже, кожний, з чотирьох типів темпераменту (у класичному його варіанті) має визначені ознаки, що у структурованому вигляді описані Г.Айзенком.

Структурний підхід до вивчення темпераменту найбільш яскраво виявляється в дослідно-експериментальних дослідженнях прихильників структурно-динамічної теорії рис (Г.Олпорт, Р.Кеттел, Г.Айзенк). Логіка міркувань при розробці теорії зводилася до такого: якщо спробувати установити основні характеристики, за якими істотно відрізняються один від одного, то стане можливою розробка тестів, що дозволяє визначити кількісні значення параметрів, які виявляються для кожної людини, і порівняти ці параметри між собою.

Таким чином, відповідно до теорії рис поведінка людей детермінована в основному не життєвими ситуаціями, а особистісними характеристиками індивідуумів. Люди розрізняються між собою мірою виразності визначених особистісних рис, які значно впливають на поведінку.

Під рисою особистості варто розуміти стійкі особливості людини, що виявляються протягом тривалого часу і мало змінюються в різних життєвих ситуаціях. Основними особливостями рис особистості є ступінь виразності (у різних людей ступінь виразності рис різний), транситуативність (прояв рис у різних ситуаціях) і вимірюваність (риси особистості доступні виміру за допомогою спеціалізованих опитувальників і стандартизованих тестів). В експериментальній психології особистості найбільш досліджені такі риси особистості, як екстраверсія-інтроверсія; конформізм-домінантність; сором'язливість - сміливість; тривожність, ригідність, імпульсивність та ін. Ці риси особистості певною мірою властиві кожній людині. Кількісна їхня виразність неоднакова в різних темпераментах.

Таким чином, відповідно до теорії рис поведінка людей детермінована в основному не життєвими ситуаціями, а особистісними характеристиками індивідумів. Люди розрізняються між собою мірою виразності визначених особистісних рис, які значно впливають на поведінку.

Один із творців теорії рис Г.Олпорт зробив спробу розкласти надзвичайно непросту складову особистості на вимірювані дослідним шляхом елементи. Ним розроблені й опубліковані ще в 1931 році тести виміру ціннісних орієнтацій людей. Представлені як основні альтернативні напрямки ціннісних орієнтацій, ці цінності властиві різною мірою всім людям і є на думку Г.Олпорта, стрижневими в людському житті. У різних людей спостерігаються різні комбінації ціннісних орієнтацій як рис особистості. Кількісна виразність виділених Г.Олпортних рис (теоретична, економічна, соціальна, політична, релігійна) може бути зображена графічно у вигляді профілю ціннісних орієнтацій обстежуваних.

Істотно інший напрямок у психології рис особистості відкрився завдяки статистичному методу, відомому як факторний аналіз. Під факторним аналізом розуміється комплекс аналітичних методів, що дозволяють виявити приховані ознаки і перетворити їх у простішу і змістовнішу форму. Для



застосування в дослідженні факторного аналізу були прийняті такі допущення:

- 1). Елементи, з яких формується структура особистості, універсальні, є загальними для всіх людей;
- 2). Основні параметри особистості мають упорядковану ієрархічну структуру;
- 3). Люди мають стійку схильність реагувати певним чином на ситуації;
- 4). Риси особистості кількісно вимірюються. Видатними представниками цього кількісного наукового методу є Р.Кеттелл, Г.Айзенк і їх прихильники.

У наш час в Америці усе більше застосування знаходить п'ятифакторний особистісний опитувальник NEO-PI-K ("Велика п'ятірка"), розроблений американськими психологами П.Коста і Р.Маці-Краї. Автори виділяють п'ять базових параметрів, за допомогою яких може бути описана особистість: екстраверсія, нейротизм, відкритість досвіду, співробітництво і сумлінність. Екстраверсія припускає товарицькість, напористість, активність, оптимістичність. Інтроверсія тут розглядається не як протилежність екстраверсії, а як відсутність останньої. Нейротизм відображає здатність індивіда пристосуватися до життя. Відкритість досвіду виявляє такі особистісні характеристики, як уява, естетична чутливість, гнучкість розуму, незалежність у судженнях і оцінках. Співробітництво-головний параметр міжособистісних тенденцій. Індивід, що співпрацює симпатизує іншим, прагне допомогти їм. На відміну від нього людина суперечлива, егоцентрична, яка скептично відноситься до намірів інших і за духом є скоріше конкуруючою. Сумлінність при високих показниках цього фактора виявляє скурпульозність, послідовність і надійність індивіда. Низькі бали свідчать про визначену млявість і апатичність у досягненні своїх цілей. Як видно з короткого викладу теорії рис, дослідниками пропонуються різні варіанти опису особистості з різною кількістю незалежних факторів (особистісних рис). Кожний з цих варіантів має визначені достоїнства, однак

і не позбавлений деяких недоліків. Так чи інакше кількісна виразність досліджуваних факторів є підставою для виявлення характерологічних рис особистості того чи іншого типу темпераменту. Безперечно одне: темперамент має визначений набір психічних характеристик, таких як: активність-інтенсивність взаємодії з навколишнім світом; реактивність-рівень інтенсивної реакції як відповідь на визначені подразники: темпові характеристики швидкість виконання будь-яких дій (мови, рухів, ходьби і т.п.); емоційна стійкість-емоційна нестійкість; екстраверсія - інтроверсія; ригідність - пластичність; підпорядкованість - домінантність (схильність підкорятися чи підкоряти собі); чутливість - тонке сприйняття зовнішнього світу; тривожність та інше.

Для дослідження типологічного компоненту працівників організації був обраний багатофакторний особистісний опитувальник Кеттелла (16 RF-опитувальник). Даний опитувальник універсальний, практичний, дає багатогранну інформацію про індивідуальність. Він містить 105 запитань. Час дослідження коливається від 20 до 50 хвилин. Тобто, можливо отримати результати швидко. Додатковою перевагою є те, що даний опитувальник можемо застосовувати як у групі, так і індивідуально, як у блоці з іншими методиками, так і самотійно. Теоретичною і методологічною основою розробленого тесту є факторний аналіз особистості. В результаті дослідження за допомогою даного опитувальника особистість описується 16-ма незалежними чинниками. Кожен фактор має умовну назву і передбачає зв'язок між окремими рисами особистості. Структура факторів опитувальника у кожної окремої людини відображає вірогідну модель індивідуально-психологічних властивостей його особистості і при накладенні на групову модель тієї вибірки, до якої належить дана людина, демонструє індивідуальне своєрідність конкретної особистості і дозволяє з більшою часткою ймовірності прогнозувати її реальну поведінку в певних життєвих ситуаціях.

### 2.3. Комунікативний компонент (тест Н.Холла)

Щасливими та ефективними в житті нас роблять вміння знаходити спільну мову зі світом і жити в злагоді з самим собою, що означає, серед іншого, вміння гармонійно спілкуватися з оточуючим нас світом. Для ефективного спілкування особистість повинна мати розвинутий емоційний інтелект (EQ), що допоможе в розпізнанні власних та чужих емоцій. Особистості з високим емоційним інтелектом (EQ) добре розуміють природу своїх почуттів і вміють ними керувати.

Емоційний інтелект (EI) — група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту добре розуміють свої емоції і почуття інших людей, можуть ефективно керувати своєю емоційною сферою, і тому в суспільстві їхня поведінка більш адаптивна і вони легше досягають своїх цілей у взаємодії з оточуючими. Термін «емоційний інтелект» як теоретично окреслений психологічний концепт був введений у науковий дискус J. D. Mayer, P. Salovey, M. Di Paolo [53]. Автори зазначають, що емоційний інтелект – це підструктура соціального інтелекту, яка включає у себе здатність спостерігати власні емоції та емоції інших людей, розрізняти їх та використовувати цю інформацію для управління мисленням і поведінкою J.D. Mayer, P.Salovey, Caruso D.R. обґрунтовують так звану модель здібностей, згідно з якою емоційний інтелект є набором здібностей «на перетині емоцій та інтелекту, у сфері, де емоції конструктивно та адаптивно взаємодіють з інтелектом» [70]. Названі автори включають у структуру емоційного інтелекту чотири сфери вмінь [70]: ідентифікація емоцій (Identifying Emotions); використання емоцій для підвищення ефективності мислення (Emotional Facilitation of Thought); розуміння емоцій (Understanding Emotions); управління емоціями (Managing Emotions). Натомість інші дослідники емоційного інтелекту (R.Bar-On, D.Goleman, Д.В.Люсін) дотримуються так званого змішаного підходу, у контексті якого



емоційний інтелект розглядається як сукупність розумових здібностей та особистісних рис, притаманних тій чи іншій людині. Зокрема, Д.Гоулмен включає до нього здатність особистості до самомотивації, стійкість до розчарувань, контроль над емоційними спалахами, уміння відмовлятися від задоволень, регулювання настрою і уміння не давати переживанням заглушати здатність думати, співпереживати і надіятися. R.Bar-On виділяє 5 сфер емоційного інтелекту: пізнання власної особи (емоції, впевненість у собі, самоповага, самореалізація, незалежність), навички спілкування (міжособистісні взаємини, соціальна відповідальність, співпереживання); здатність до адаптації (вирішення проблем, оцінка реальності, пристосовність); управління стресовими ситуаціями (стійкість до стресу, імпульсивність, контроль); переважаючий настрій.

Для ефективного спілкування особистість повинна мати розвинутий емоційний інтелект (EQ), що допоможе в розпізнанні як власних так і чужих емоцій. Особистості з високим емоційним інтелектом (EQ) добре розуміють природу своїх почуттів і вміють ними керувати. Вони краще приймають рішення, ефективніше діють в критичних ситуаціях і мають більш гармонійні відносини з оточуючими людьми. Тому для дослідження комунікативного компоненту працівників була обрана методика емоційного інтелекту Н.Холла. Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал: шкала 1 - "Емоційна обізнаність"; шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість); шкала 3 - "Самомотивація" (довільне керування своїми емоціями); шкала 4 - "Емпатія"; шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей". При цьому Н.Холл заявив про те, що емоційний інтелект є можливість удосконалити. Саме емоційний розвиток відповідає за благополуччя особистості, її майбутнє, гармонійні стосунки з оточуючими більше ніж, ніж розумові здібності.

## **2.4. Емоційно-вольовий компонент (багатофакторний особистісний FPI)**

Для дослідження емоційно-вольового компоненту була обрана методика дослідження особистості FPI (англ. Freiburg Personality Inventory – FPI). Опитувальник економічний і надає відносно багато кількісної інформації про важливі особистісні фактори. Основні характеристики FPI наступні: опитувальник призначений для широкого кола досліджуваних; не підходить для малоінтелектуальних випробуваних (що знаходяться в межах нижнього квантиля); приблизно від 20 до 50 хвилин потрібно; - оцінка проводиться за допомогою шаблонів; отриманий первинний індивідуальний результат перекладається на похідний показник; - на оціночному бланку можна наочно зобразити представництво окремих факторів. Опитувальник FPI містить 12 шкал (невротичність, спонтанна агресивність, депресивність, дратівливість, комунікабельність, врівноваженість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість, екстраверсія-інтроверсія, емоційна лабільність, маскулінізм-фемінізм); Шкали опитувальника I-IX є основними, або базовими, а саме X-XII – похідними, інтегруючими. Похідні шкали складені з питань основних шкал і позначаються іноді не цифрами, а буквами E, N, і M відповідно.

Основна цінність методики FPI полягає в комплексній оцінці показників цих методик, їх здатності дати загальну характеристику особистості індивіда [33].

## 2.5. Мотиваційний компонент (методика М.Рокича)

Термін мотивація (з лат. *movere*) — спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. Під мотивацією в психології розуміють сукупність психологічних процесів, які спрямовують поведінку людини. Мотиваційні процеси лежать в основі активності людини та її психічного функціонування, вони визначають той чи інший напрям людської поведінки, її траєкторію. Кожна людина є істотою, яка бажає, але рідко досягає повного завершеного задоволення всіх своїх потреб. Якщо в житті людини і виникає момент " мотиваційного затишшя ", коли їй властива повна відсутність бажань та потреб, то такий момент є надзвичайно коротким або ж свідчить про порушення особистісного функціонування. Заспокоєння однієї актуальної потреби викликає приход іншої. Всі люди завжди чогось бажають і є мотивованими на пошук особистих цілей, однак мотиваційні процеси відзначаються яскравою своєрідністю й утворюють осередок структури особистості. Основу мотиваційної сфери особистості становлять потреби - динамічно-активні стани особистості, що виражають її залежність від конкретних умов існування і породжують діяльність, спрямовану на зняття цієї залежності. Потреба, опосередкована складним психологічним процесом мотивації, виявляє себе психологічно у формі мотиву поведінки.

Є прямі методи психодіагностики мотиваційної сфери особистості. В основі цих методів лежить перший критерій. Найпростіший варіант такої методики – прямо запитати в людини, «чому» чи «заради чого» щось з нею робиться чи робилося в минулому. Також можуть бути використані інтерв'ю анкети, коли людині пропонується для вибору чи оцінки визначений перелік мотивів, потреб тощо.

З проблемою діагностики мотивації психолог зіштовхується практично завжди, якщо навіть перед ним конкретно не стоїть завдання



психодіагностики мотивації особистості. Оскільки, знаючи мотиви, які спонукають людину до активності, ми можемо цілеспрямовано впливати на її поведінку і діяльність. Аналіз і актуалізація мотивів має важливе значення для управління діяльністю, яка спонукається ними. Мотиваційна сфера є досить динамічною і легко піддається змінам, і все це ще раз свідчить про те, що, знаючи, потреби людини, успішно можемо долати розв'язання управлінських, психокорекційних та інших завдань. Важливим елементом в структурі мотивації є система цінностей особистості. Таким чином, система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості та складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе, основу світогляду й ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя».

Найбільш розповсюдженою в теперішній час є методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокича, заснована на прямому ранжируванні списку цінностей М.Рокич розрізняє 2 класи цінностей: - термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути: - інструментальні – переконання в тому, що якийсь образ дії або властивість особистості є переважаючим у будь-якій ситуації. Цей розподіл відповідає традиційному розподілові на цінності-цілі та цінності-засоби [33].

Респондентові пред'являються 2 списки цінностей (по 18 у кожному) або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках обстежуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає у порядку значимості. Остання форма подачі матеріалу дає надійніші результати. Спочатку пред'являється набір термінальних, потім набір інструментальних цінностей. Достоїнствами методики є універсальність, зручність та економічність у проведенні обстеження й обробці результатів, гнучкість – можливість варіювати як стимульний матеріал (список цінностей), так і інструкції. Істотними її недоліками є вплив соціальної бажаності, можливість нещирості [33].

Тому особливу роль у цьому випадку грають мотивація діагностики, добровільний характер тестування і наявність контакту між психологом і обстеженим. Методику не рекомендується застосовувати з метою відбору й експертизи. Аналізуючи ієрархію цінностей, варто звернути увагу на їхнє угруповання досліджуваним у змістовні блоки за різними підставами. Так, виділяються «конкретні» і «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя і т.д. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших осіб і т.д. [33].

Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Психолог повинен спробувати уловити індивідуальну закономірність. Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити не сформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей. Обстеження краще проводити індивідуально, але можливе й групове тестування [33].

## ВИСНОВКИ до розділу 2

У розділі 2 був проаналізований психодіагностичний інструментарій механізмів дослідження саногенної поведінки працівників організації. Єдиної і комплексної методики в діагностуванні саногенної поведінки особистості на сьогоднішній день немає.

Для дослідження типологічного компоненту працівників організації був обраний багатофакторний особистісний опитувальник Кеттелла (16 RF-опитувальник). В результаті дослідження за допомогою даного опитувальника особистість описується 16-ма фундаментально незалежними і психологічно змістовними чинниками. Структура факторів опитувальника у кожної окремої людини відображає вірогідну модель індивідуально-психологічних властивостей його особистості і при накладенні на групову модель тієї вибірки, до якої належить дана людина, демонструє індивідуальну своєрідність конкретної особистості і дозволяє з більшою часткою ймовірності прогнозувати її реальну поведінку в певних життєвих ситуаціях.

Для ефективного спілкування особистість повинна мати розвинутий емоційний інтелект (EQ), що допоможе в розпізнанні як власних так і чужих емоцій. Методика Н.Холла дозволяє визначити рівень емоційного інтелекту особистості. Саме емоційний розвиток відповідає за благополуччя особистості, її майбутнє, гармонійні стосунки з оточуючими більше ніж, ніж розумові здібності.

Для дослідження емоційно-вольового компоненту була обрана методика дослідження особистості FPI (англ. Freiburg Personality Inventory – FPI). Основна цінність методики FPI полягає в її здатності дати загальну характеристику особистості індивіда.

Важливим елементом в структурі мотивації є система цінностей особистості. Тому для дослідження мотиваційного компоненту працівників була обрана методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокича.



### **РОЗДІЛ 3**

## **АНАЛІЗ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ САНОГЕННОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У цьому розділі проаналізовано результати емпіричного дослідження саногенної поведінки працівників організації із застосуванням різних методик. Для типологічного компоненту була обрана для дослідження методика «Багатофакторного опитувальника особистості Р.Кеттела». Для розуміння ступеню розвинутої комунікативного компоненту працівників організації була використана методика діагностики «Емоційного інтелекту Н.Холла». Для дослідження емоційно-вольового компоненту був обраний багатофакторний особистісний опитувальник FPI. Саногенна поведінка працівників неможлива без високої та стабільної мотивації. Саме для вимірювання та дослідження мотиваційного компоненту працівників була обрана методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокича. Результати дослідження наведені в таблицях, діаграмах. Проведено порівняння результатів дослідження типологічного компоненту та комунікативного компоненту, а також наведено порівняння результатів дослідження емоційно-вольового компоненту та мотиваційного компоненту. Розроблені практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми для працівників ТОВ «ВФ «ЕКМІ» щодо вміння формувати механізми саногенної поведінки у працівників компанії.

### 3.1. Порівняння результатів дослідження типологічного компоненту та комунікативного компоненту

Дослідження проводилося на базі компанії ТОВ «ВФ «ЕКМІ». Для проведення дослідження була обрана вибірка із 30 працівників організації. Коротка узагальнена характеристика вибірки – 18 жінок та 12 чоловіків, віком від 30 до 50 років. Працюють на посаді від трьох до 10 років. У всіх працівників є вища освіта. Для комплексного дослідження типологічного компоненту була обрана методика «Багатофакторного опитувальника особистості Р. Кеттела. Згідно із результатами дослідження за методикою «Багатофакторний опитувальник особистості Р.Кеттелла» (Рис 3.1.) нами виявлено, що працівники організації мають високі показники за факторами, що становлять комунікативну групу властивостей та описують:

А-товариськість (8,0 стенив) – такі особистості залюбки спілкуються та працюють з людьми, люблять соціальне схвалення та мають високий лідерський потенціал. Вони абсолютно легко йдуть на ефективну співпрацю, досить уважні до людей.

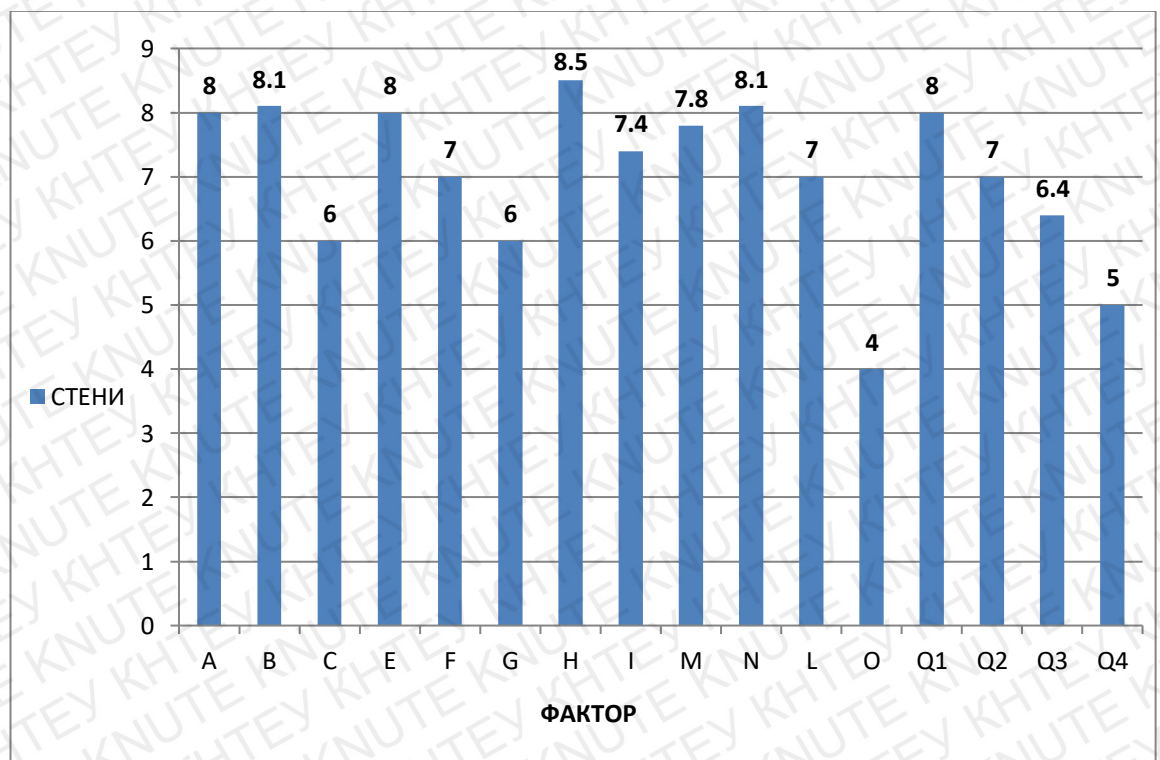


Рис. 3.1. Середні показники за методикою Р.Кеттелла

Е-домінантність (8) – такий рівень вираженості свідчить про прагнення до незалежності особистості, самостійність, наполегливість та бажання впливати на оточуючих.

Н-соціальна рішучість (8,5) – свідчить про сміливість, активність особистостей, що мають такі показники. Вони готові ризикувати та співпрацювати з новими людьми в незнайомих обставинах, здатні приймати самостійні та неординарні рішення.

Н-дипломатичність (8,1) – свідчить про тактичну майстерність особистості, її дипломатичність, ввічливість, вміння поводити себе у товаристві та вміння знаходити вихід із складних ситуацій.

Загалом, показники за комунікативним блоком якостей свідчать про те, про те, що працівники даної організації дійсно вміють легко встановлювати контакт з різними особистостями, відкриті, тактовні, переконливі у спілкуванні, мають широке коло знайомих та можуть відчувати мотиви та потреби людей і обирати стиль спілкування відповідно до особистості співбесідника.

За інтелектуальним блоком якостей, працівники організації проявили наступні результати:

В-високий інтелект (8,1) – розвинуте абстрактне мислення, винахідливість, здатність до навчання. Такий показник також свідчить про високий рівень загальної культури, особливо вербальної та проявів навиків критичного мислення, що дозволяє фахівцю легко знаходити і перевіряти потрібну й важливу інформацію, уважно вивчати усі можливості, всебічно оцінювати кожен варіант й приймати власне рішення на основі обраного коректного варіанту.

М-мрійливість (7,8) – особистості з таким показником мають яскраве внутрішнє інтелектуальне життя та інтенсивно переживають ідеї та почуття. Такі люди творчі, орієнтовані на свої бажання та мають багату фантазію. Серед негативних аспектів, що ведуть за собою високі показники за



фактором «М» є ексцентрична, нетрадиційна для оточуючих поведінка та неуважність, особливо до практичних речей.

Q1 -радикалізм (8) – характеризує людей, відкритих до експериментів, спрямованих на зміни, нові ідеї.

Отже, показники за блоком інтелектуальних властивостей дозволяють зробити висновки, що працівники організації можуть абстрактно мислити, знаходити нові, нестандартні шляхи вирішення завдання, коли старі, напрацьовані інструменти перестають бути ефективними. Високі показники за даними факторами свідчать про розвинуту уяву, кмітливість працівників організації, що забезпечують успішність здійсненнями ними професійної діяльності, в якій переважає саме розумова праця.

Серед показників, що описують емоційну сферу, варто зауважити, що показник фактора І складає 7,4, що є досить високим рівнем емоційної чутливості. Такі люди сентиментальні, мають широкий спектр емоційних переживань та орієнтовані на спілкування з людьми та емоційний обмін між ними.

Показник за фактором С (емоційна стійкість-емоційна нестійкість) 6 стенів свідчить про середній рівень стресостійкості працівників організації. Даний рівень вказує на те, що фахівці можуть зберігати спокій у звичних обставинах, є стриманими, коло чинників, що викликає емоційну реакцію є обмеженим. Проте, у стресових обставинах, стресостійкість може знижуватися, почуття переважають над розумом, що значно може знижувати ефективність трудової діяльності.

Показник за фактором F (стриманість-експресивність) 7 стенів відповідає середньому рівню стриманості. Це свідчить імпульсивність, ентузіазм, енергійність працівників організації, але вони здатні також виявляти розсудливість та турботу про своє майбутнє та розуміти наслідки своїх дій.

Показник за фактором O (самовпевненість-тривожність) 4 стени свідчать про низький рівень тривожності працівників організації. Такі люди мають спокійний настрій, впевнені у собі та своїх силах, що дозволяє їм ефективно діяти у різних стресових ситуаціях.

Рівень его-напруги особистості визначається за допомогою показника за фактором Q4. Середньогруповий показник за даним фактором у працівників організації визначається на рівні 5 стенив, що свідчить про нижчий за середній рівень напруги. Такий показник свідчить про задоволеність та спокійне ставлення до обставин життя та проблем.

Фактор L, що описує рівень довірливості чи підозрливості виражений на рівні 7 стени, що свідчить про рівень підозрливості вище середнього. Серед якостей, що описує даний показник можна виділити обережність у спілкуванні, небажання розкривати свої думки та мотиви, недовіру до людей. Проте, варто зауважити, що за такого рівня вираженості, підозрливість зазвичай проявляється активніше у спілкуванні з новими людьми чи у незнайомих обставинах, при цьому, у знайомих обставинах чи у спілкуванні з перевіреним колом знайомств, рівень підозрливості знижується, поступаючись довірі.

Показник за фактором Q2 7 стенив відповідає рівню вираженості самостійності вище середнього. Отже, працівники готельного господарства тяжіють до самостійної діяльності, прагнуть самостійно приймати рішення та реалізовувати їх у життя. Зазвичай такі люди прагнуть відстоювати свою думку та не потребують соціального схвалення своїх дій. Такий показник є оптимальним для людей, що виконують індивідуальні роботи.

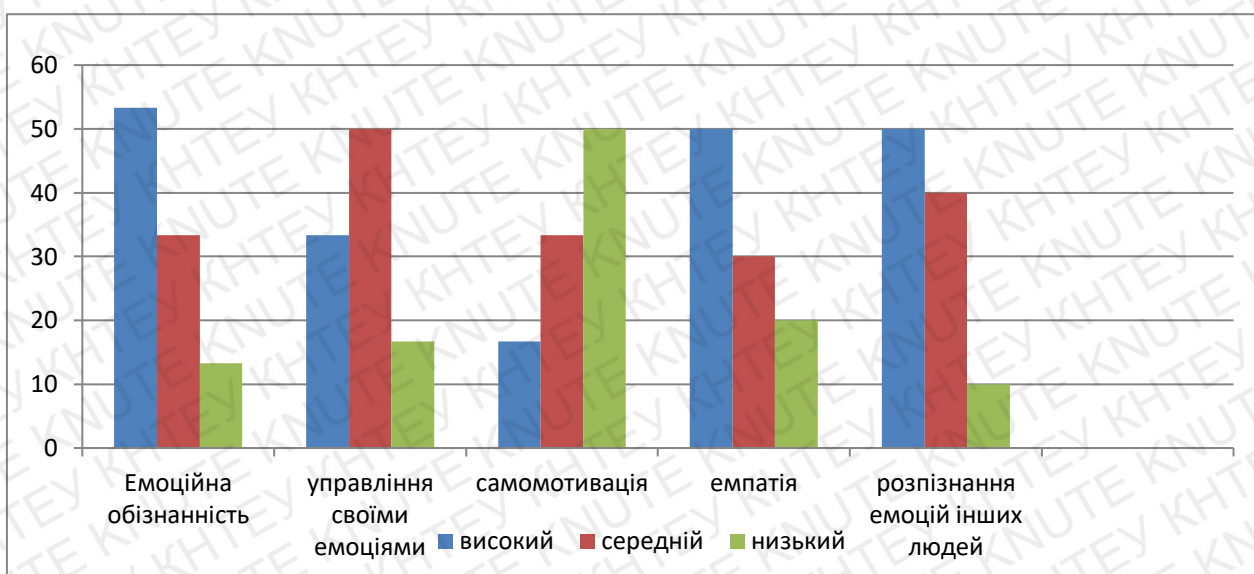
Рівень моральної нормативності за фактором G 5,06 стени свідчить про здатність дотримуватися прийнятих соціальних норм та правил. Цей висновок підтверджується показником за фактором Q3- 6,4 стенив, що свідчить про середній рівень самоконтролю, тобто здатність керувати своєю поведінкою та емоціями. Але, середні показники за факторами регуляторної

групи також можуть свідчити про вибіркове ставлення особистості до норм (виконуються ті, що не суперечать власній вигоді та принципам), тому, надзвичайно важливим чинником вдалої співпраці у такому випадку є відповідність поглядів співробітника корпоративній культурі компанії.

Для комплексного дослідження комунікативного компоненту була обрана методика діагностики «Емоційного інтелекту Н.Холла». Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал: шкала 1 - "Емоційна обізнаність", шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність), шкала 3 - "Самомотивація" (довільне керування своїми емоціями), шкала 4 - "Емпатія", шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати на емоційний стан інших). Емоційний інтелект, як група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих, важливий компонент структури особистості. Саме емоційний розвиток відповідає за благополуччя особистості, її майбутнє, гармонійні стосунки з оточуючими більше ніж, ніж розумові здібності.

Результати дослідження працівників компанії, а саме рівнів емоційного інтелекту (Рис. 3.2.). Були досліджені працівники за всіма шкалами: за шкалою 1 - "Емоційна обізнаність", за шкалою 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність), шкала 3 - "Самомотивація" (довільне керування своїми емоціями), шкала 4 - "Емпатія", шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей".





**Рис. 3.2. Рівні розвитку емоційного інтелекту за методикою Н.Холла**

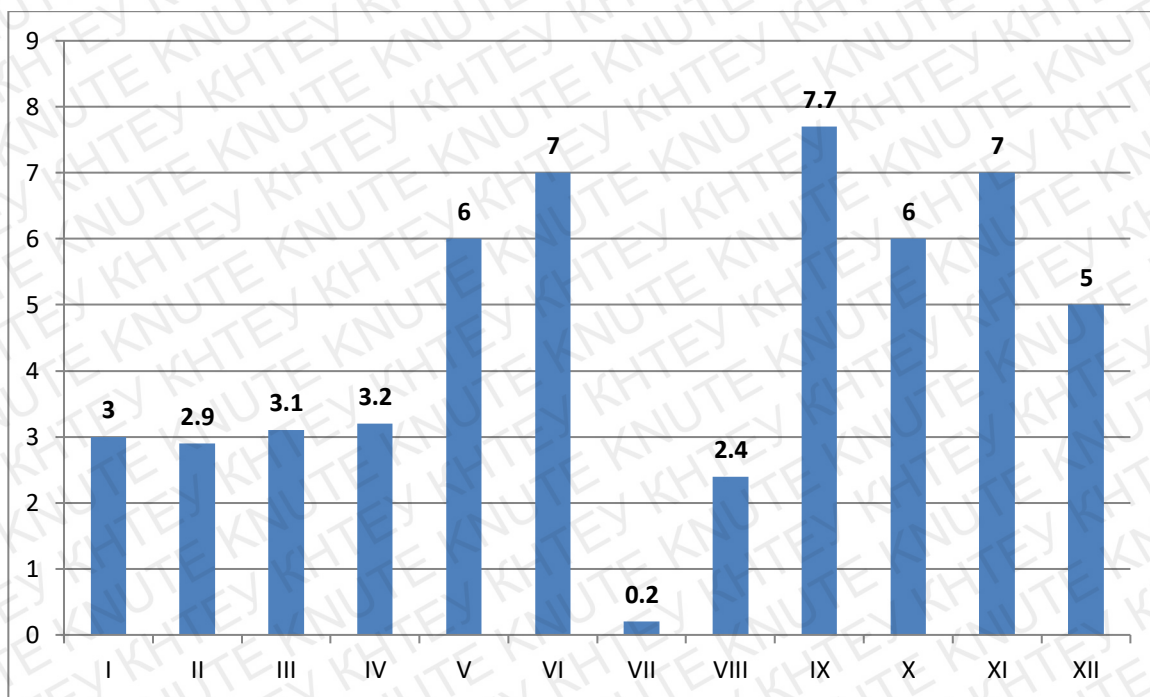
За результатами дослідження емоційного інтелекту за методикою Холла отримано наступні результати. За шкалою 1 – емоційної обізнаності більше половини працівників (53,33%) отримали високий результат, інші досліджувані отримали середній (33,33%) та низький результат (13,33%). За шкалою 2 - управління своїми емоціями половина респондентів має середній результат (50%) та високий результат (16%), що також свідчить про досить високий показник управління своїми емоціями. По шкалі 3 - самотивація - половина респондентів ( 50%) демонструють низькі показники. Це означає, що цей сегмент респондентів не можуть керувати своїми власними емоціями для досягнення власних цілей, вміло самотивуючи себе на досягнення власних цілей. Тут є ризик того, що патогенне мислення може бути більш активним у цих працівників. Хоча, частина працівників (33,33%) мають досить розвинутий середній рівень самотивації і тільки (16%) респондентів мають високий рівень самотивації, що означає ця досить невелика частина респондентів вже має достатньо власних ментальних ресурсів та власної самотивації для досягнення власних цілей. За шкалами емпатія та розпізнання емоцій інших людей половина (50%) респондентів мають високі результати. Це означає, що ці працівники розуміють почуття

інших людей, можуть сприйняти їх емоції та почуття, розуміючи потреби інших. Що стосується розпізнавання емоцій інших людей, то працівники, які мають розвинутий навик емпатії можуть користуватися своєю здібністю впливати на емоційний стан інших працівників. Результати дослідження демонструють те, що у працівників є досить високий процент розуміння власних емоцій та успішне керування емоціями і розпізнавання власних емоцій та розпізнавання емоцій інших працівників. Але у більшості працівників є не достатньо розвинутий рівень самомотивації.

### **3.2. Порівняння результатів дослідження емоційно-вольового компоненту та мотиваційного компоненту**

Для комплексного дослідження емоційно-вольового компоненту була обрана методика дослідження особистості за допомогою модифікованої форми опитувальника FPI. Даний опитувальник призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації і регуляції поведінки. В дослідженні брала участь та сама вибірка працівників. Працівники проходили і заповнювали он-лайн опитувальник і на виході ми отримали готові стени, які розподілилися по дванадцятибальним шкалам. Нами визначено середні показники по нашій вибірці працівників шляхом обрахунку середнього арифметичного від загальних результатів всієї вибірки. Середній показник по нашій вибірці становив суму всіх показників поділену на кількість учасників дослідження ( Рис.3.3.).





**Рис. 3.3. Результати дослідження по методиці FPI**

По Шкалі I (невротичність), що характеризує рівень невротизації особистості. В нашому дослідженні працівники отримали низькі оцінки (середнє значення - 3 бали), що означає, що серед працівників, які досліджувалися немає яскраво вираженого невротичного синдрому астеничного типу із значними психосоматичними порушеннями.

Згідно з результатами по Шкалі II (спонтанна агресивність) виявили, що немає підвищеного рівня психопатизації працівників і немає передумов для імпульсивної поведінки працівників. Середнє значення по цій Шкалі – 2,9 балів.

По Шкалі III (депресивність) отримано наступний результат - середнє значення - 3,1 бал. Це досить низькі оцінки і свідчить про те, що у працівників не діагностовано ознаки характерні для психопатологічного депресивного синдрому. Це означає, що працівники мають досить стабільний емоційний стан в своїй поведінці у ставленні до себе і до соціального середовища.



По Шкалі IV (дратівливість) оцінки свідчать про стійкий емоційний стан працівників. Середнє значення по цій Шкалі – 3,2 балів. Працівники, які досліджувалися не мають схильності до афективного реагування.

По Шкалі V (комунікабельність) середнє значення - 6 балів. Це говорить про помірну потребу працівників у проявах соціальної активності та про помірну необхідність в комунікаціях та прагнення задоволення цієї потреби .

Шкала VI (врівноваженість) показує стійкість працівників до стресу. По цій Шкалі маємо досить низькі оцінки. Середнє значення - 7 бала. Це свідчить про погану захищеність до дії стрес-чинників звичайних життєвих ситуацій, що базується на невпевненості в собі, песимістичності й недостатній активності.

По Шкалі VII (реактивна агресивність) згідно оцінок нашого дослідження (середнє значення – 0,2 бала). Що свідчить про відсутність психопатизації. Це означає, що працівники лояльно ставляться до соціального оточення і відсутнє прагнення до домінування.

По Шкалі VIII (сором'язливість) отримали середнє значення - 2,4 бала. Це досить низькі оцінки, що свідчать про відсутність тривожності, скутості. Працівники досить впевнені в собі, як наслідок, відсутні труднощі в соціальних контактах.

Шкала IX (відкритість) характеризує відношення до соціального оточення і рівень самокритичності. По цій шкалі середнє значення – 7,7 бал. Це високі оцінки і вони свідчать про потребу в щирій комунікації з колегами, при цьому рівень самокритичності - досить високий.

По Шкалі X (екстраверсія-інтроверсія). По цій шкалі середнє значення – 6 балів. Це досить високі оцінки за шкалою відповідають вираженій екстравертованості працівникам.

По Шкалі XI (емоційна лабільність). По цій шкалі середнє значення – 7 балів. Це середні оцінки. Вказують на досить стійкий емоційний стан, що

виявляється в рідких коливаннях настрою, відсутності підвищеної збудливості, дозована дратівливість, в достатньому вмінні саморегуляції. Але навик володіти собою ще потрібно натренувати.

Шкала XII (маскулінізм-фемінізм). По цій шкалі середнє значення – 5 балів. Високі оцінки, що значить, що психічна діяльність відбувається більше за чоловічим типом.

Для дослідження мотиваційного компоненту працівників була обрана методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокича. Вибір саме цієї методики обумовлений тим, що вона є легкою в користуванні, зручною та потребує обмаль часу для проведення нашого дослідження. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєдіяльності, основу життєвої концепції і «філософії життя»[33]. Дана методика основана на прямому ранжуванні списку цінностей. Досліджувалися термінальні і інструментальні цінності працівників. Термінальні цінності – це ті переконання в тому, що цінцева мета індивідуального існування коштує того, щоб до неї прагнути. Інструментальні цінності - переконання в тому, що якийсь образ дій або властивість особистості є кращим у будь-якій ситуації. Цей поділ відповідає традиційному діленню на цінності - цілі і цінності – засоби [33]. В дослідженні брала участь та сама вибірка працівників. Працівники проходили і заповнювали он-лайн опитувальник. Визначено середні показники по вибірці працівників шляхом обрахунку середнього арифметичного від загальних результатів всієї вибірки. Середній показник по нашій вибірці становив суму всіх показників поділену на кількість учасників дослідження. Ці дані наведені нижче в *Таблиці 3.1.* та в *Таблиці 3.2.*

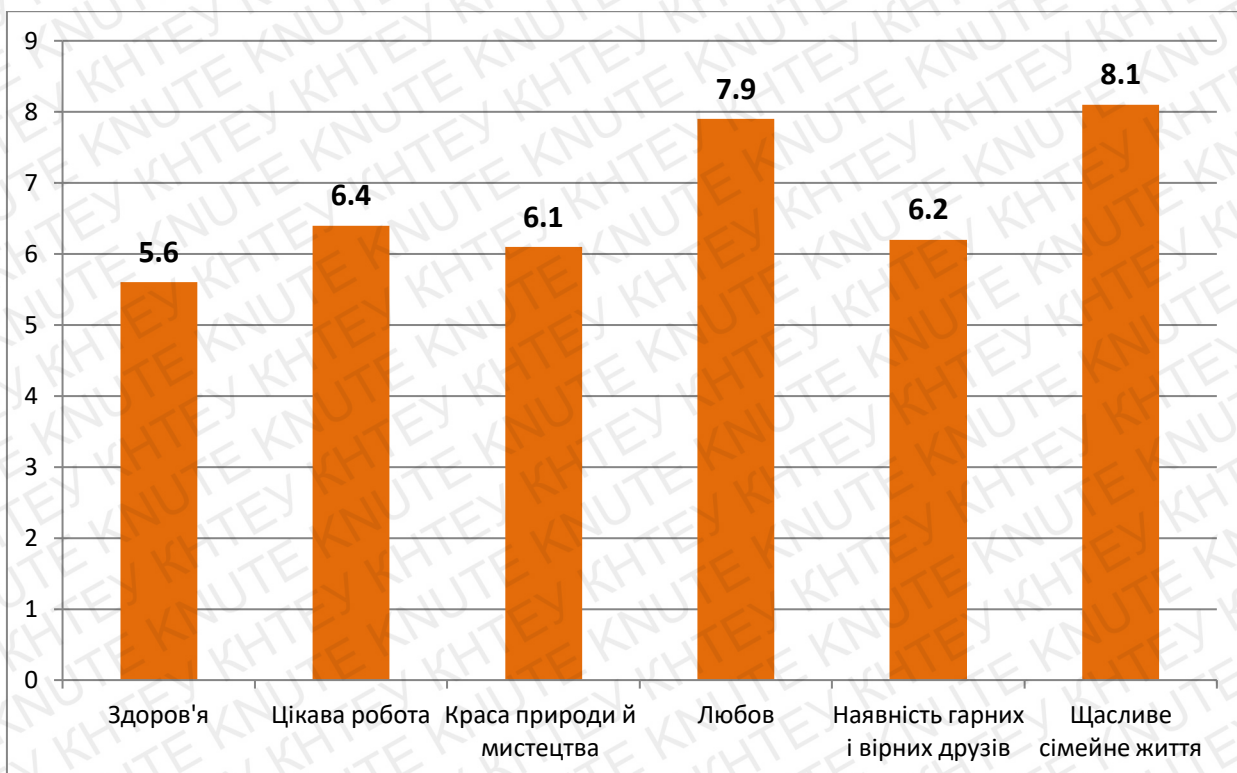
Таблиця 3.1.

**Наведено середні значення термінальних цінностей працівників по  
методиці ціннісних орієнтацій М.Рокича**

№	Цінності	Середнє арифметичне
1.	Активне діяльне життя	8,1
2.	Життєва мудрість	8,8
3.	Здоров'я (фізичне й психічне)	5,6
4.	Цікава робота	6,4
5.	Краса природи й мистецтва	6,1
6.	Любов	7,9
7.	Матеріально забезпечене життя	9,2
8.	Наявність гарних і вірних друзів	6,2
9.	Суспільне визнання	10,8
10.	Пізнання	10,1
11.	Продуктивне життя	10,8
12.	Розвиток	8,8
13.	Розваги	11,3
14.	Свобода	9,6
15.	Щасливе сімейне життя	8,1
16.	Щастя інших	12,1
17.	Творчість	11,2
18.	Впевненість у собі	10,4

Згідно даних, що наведені в *Таблиці 3.1.* та на *Рис.4.3.* бачимо, що такі цінності, як «здоров'я (фізичне й психічне)», «цікава робота», «краса природи і мистецтва», «наявність гарних і вірних друзів», а також «щасливе сімейне життя», «любов» є для працівників, які увійшли у нашу вибірку дуже важливими та пріоритетними. До індиферентних цінностей увійшли такі цінності, як «активне діяльне життя», «життєва мудрість», «пізнання», «розвиток», «свобода», «матеріально-забезпечене життя». Всі інші цінності, що відносяться до термінальних цінностей є незначущими цінностями для нашої вибірки працівників.





**Рис.4.3. Пріоритетні термінальні цінності працівників по методиці М.Рокича**

На Рис.4.3. ми бачимо пріоритетні термінальні цінності працівників по методиці М.Рокича «здоров'я (фізичне й психічне)», «цікава робота», «краса природи і мистецтва», «наявність гарних і вірних друзів», а також «щасливе сімейне життя», «любов» є пріоритетними для працівників.

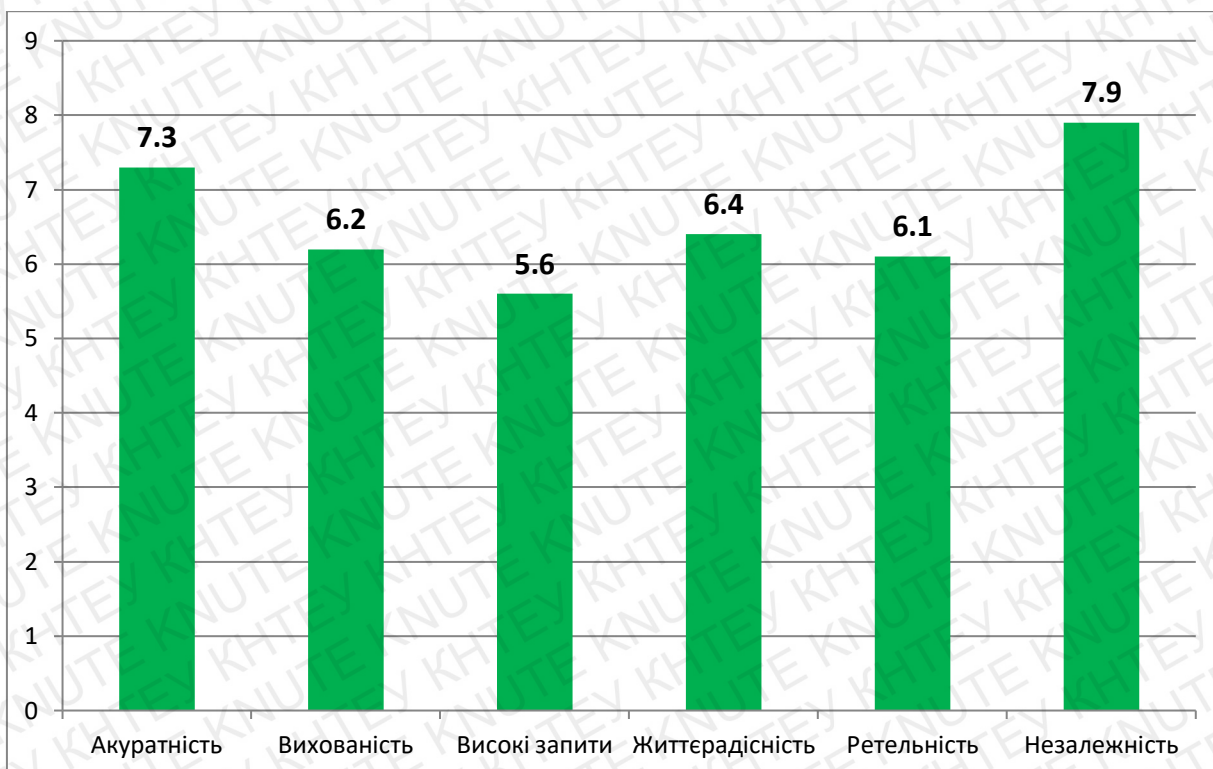
Таблиця 3.2.

**Наведено середні значення інструментальних цінностей працівників по методиці М.Рокича**

№	Цінності	Середнє арифметичне
1.	Акуратність (охайність)	7,3
2.	Вихованість	6,2
3.	Високі запити	5,6
4.	Життєрадісність	6,4
5.	Ретельність (дисциплінованість)	6,1
6.	Незалежність	7,9
7.	Непримиренність до недоліків у собі й інших	8,2
8.	Освіченість	8,2
9.	Відповідальність	9,2
10.	Раціоналізм	10,1
11.	Самоконтроль	9,5
12.	Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів	9,9
13.	Тверда воля	10,4
14.	Терпимість	10,2
15.	Широта поглядів	11,1
16.	Чесність	10,3
17.	Ефективність у справах	10,1
18.	Чуйність	10,4

Згідно даних, що наведені в *Таблиці 3.2.* та на *Рис. 5.3.* бачимо, що такі цінності, як «акуратність (охайність)», «вихованість», «високі запити», «життєрадісність», а також «ретельність (дисциплінованість)», «незалежність» є для працівників, які увійшли у нашу вибірку дуже важливими та пріоритетними. До індиферентних цінностей увійшли такі цінності - «освіченість, «самоконтроль», «терпимість», «сміливість у відстоюванні своєї думки». Всі інші цінності, що відносяться до інструментальних цінностей є незначущими цінностями для нашої вибірки працівників.





**Рис. 5.3. Пріоритетні інструментальні цінності працівників по методиці ціннісних орієнтацій М.Рокича**

На Рис.5.3. ми бачимо пріоритетні інструментальні цінності працівників по методиці М.Рокича як «акуратність (охайність)», «вихованість», «високі запити», «життєрадісність», а також «ретельність (дисциплінованість)», «незалежність» є для працівників, які увійшли у нашу вибірку дуже важливими та пріоритетними.

Таким чином, маючи конкретні дані по пріоритетним інструментальним та термінальним цінностям є можливість провести за необхідності корекцію ціннісних змін у працівників (заміна старих цінностей частково та створення нових цінностей), як конкретного працівника так і певної групи працівників.



### 3.3. Узагальнення та порівняння результатів дослідження

Були проаналізовані результати емпіричного дослідження саногенної поведінки працівників організації із застосуванням різних методик. Для проведення дослідження була обрана вибірка із 30 працівників організації. Коротка узагальнена характеристика вибірки – 18 жінок та 12 чоловіків, віком від 30 до 50 років. Працюють на посаді від трьох до 10 років, вища освіта. Ця вибірка є репрезентативною для цієї організації. Результатом дослідження типологічного компоненту за допомогою методики «Багатофакторного опитувальника особистості Р.Кеттела» є те, що нами виявлено, що працівники організації мають високі показники за факторами, що становлять комунікативну групу властивостей, наприклад, товариськість (8,0 стенів). Загалом, показники за комунікативним блоком якостей свідчать про те, про те, що працівники даної організації дійсно вміють легко встановлювати контакт з різними особистостями, відкриті, тактовні, переконливі у спілкуванні, мають широке коло знайомих та можуть відчувати мотиви та потреби людей і обирати стиль спілкування відповідно до особистості співбесідника. За інтелектуальним блоком якостей, працівники організації проявили досить високі результати, наприклад, що дозволяє зробити висновки, що працівники організації можуть абстрактно мислити, знаходити нові, нестандартні шляхи вирішення завдання, коли старі, напрацьовані інструменти перестають бути ефективними.

Високі показники за даними факторами свідчать про розвинуту увагу, кмітливість працівників організації, що забезпечують успішність здійсненнями ними професійної діяльності, в якій переважає саме розумова праця. За інтелектуальним блоком якостей, працівники організації проявили досить високі результати, наприклад, В-високий інтелект (8 стенів), що і дозволяє зробити висновки, що працівники організації можуть абстрактно мислити, знаходити нові, нестандартні шляхи вирішення завдання, коли

старі, напрацьовані інструменти вже не працюють і перестають бути досить ефективними у вирішенні нових виробничих завдань

Високі показники за даними факторами свідчать про розвинуту увагу, кмітливість працівників організації, що забезпечують успішність здійсненнями ними професійної діяльності, в якій переважає саме розумова праця. Серед показників, що описують емоційну сферу, варто зауважити, що показник фактора I складає 7,4 стенів, що є досить високим рівнем емоційної чутливості. Такі люди сентиментальні, мають широкий спектр емоційних переживань та орієнтовані на спілкування з людьми та емоційний обмін між ними. Рівень моральної нормативності за фактором G 5,0 стенів свідчить про здатність дотримуватися прийнятих соціальних норм та правил.

Цей висновок підтверджується показником за фактором Q3 6,4 стени, що свідчить про середній рівень самоконтролю, тобто здатність керувати своєю поведінкою та емоціями. Але, середні показники за факторами регуляторної групи також можуть свідчити про вибіркове ставлення особистості до норм (виконуються ті, що не суперечать власній вигоді та принципам), тому, надзвичайно важливим чинником вдалої співпраці у такому випадку є відповідність поглядів співробітника корпоративній культурі компанії.

Результатом дослідження комунікативного компоненту компоненту працівників організації використовуючи методику діагностики «Емоційного інтелекту Н.Холла» ми отримали результати за шкалою 1 – емоційної обізнаності більше половини працівників (53,33%) отримали високі результати, що більша половина працівників має стійкий навик в розпізнанні власних емоцій. Середній показник отримали працівники по шкалі 2-керування власними емоціями (50%) управління власними емоціями, що також свідчить про досить високий відсоток працівників, які вміють керувати власними емоціями та власне, що допомагає ефективним комунікаціям в організаційних процесах.

Що стосується шкали – самомотивація, то по цій шкалі маємо низькі показники (50%) працівників не можуть керувати своїми власними емоціями для досягнення власних цілей, вміло самомотивуючи себе на досягнення власних цілей. За шкалами емпатія та розпізнання емоцій інших людей половина (50%) респондентів мають високі результати. Це означає, що ці працівники розуміють почуття інших людей, можуть сприйняти їх емоції та почуття, розуміючи потреби інших. Що стосується розпізнавання емоцій інших людей, то працівники, які мають розвинутий навик емпатії можуть також користуватися своєю здібністю впливати на емоційний стан інших працівників. Результати дослідження демонструють те, що у працівників є досить високий відсоток розуміння власних емоцій та посереднє вміння керування та розпізнавання власними емоціями та розпізнавання емоцій інших працівників. Але у більшості працівників є не достатньо розвинутий рівень самомотивації.

Досліджуючи емоційно-вольовий компонент за допомогою багатофакторного особистісного опитувальника FPI. Нами визначено середні показники по нашій вибірці працівників шляхом обрахунку середнього арифметичного від загальних результатів всієї вибірки. Середній показник по нашій вибірці становив суму всіх показників поділену на кількість учасників дослідження. Виявили, що працівники по Шкалі I (невротичність), що характеризує рівень невротизації особистості. В нашому дослідженні працівники отримали низькі оцінки (середнє значення - 3 бали), що означає, що серед працівників, які досліджувалися немає яскраво вираженого невротичного синдрому астеничного типу із значними психосоматичними порушеннями. Згідно результатів по Шкалі II (спонтанна агресивність) виявили, що немає підвищеного рівня психопатизації працівників і немає передумов для імпульсивної поведінки працівників. Середнє значення по цій Шкалі – 2,9 балів. По Шкалі III (депресивність) отримано наступний результат - середнє значення - 3,1 бал. Це досить низькі оцінки і свідчить про



те, що у працівників не діагностовано ознаки характерні для психопатологічного депресивного синдрому. Це означає, що працівники мають досить стабільний емоційний стан в своїй поведінці у ставленні до себе і до соціального середовища. По Шкалі IV (дратівливість) оцінки свідчать про стійкий емоційний стан працівників. Середнє значення по цій Шкалі – 3,2 балів. Працівники, які досліджувалися не мають схильності до афективного реагування. По Шкалі V (комунікабельність) середнє значення – 6 балів. Це говорить про помірну потребу працівників у проявах соціальної активності та про помірну наявність вираженої потреби в спілкуванні і постійній готовності до задоволення цієї потреби. Шкала VI (врівноваженість) показує стійкість працівників до стресу. По цій Шкалі маємо досить низькі оцінки. Середнє значення – 2 бала. Це свідчить про погану захищеність до дії стрес-чинників звичайних життєвих ситуацій, що базується на невпевненості в собі, песимістичності й недостатній активності. По Шкалі VII (реактивна агресивність) згідно оцінок нашого дослідження (середнє значення – 0,2 бала). Що свідчить про відсутність психопатизації. Це означає, що працівники лояльно ставляться до соціального оточення і відсутнє прагнення до домінування. По Шкалі VIII (сором'язливість) отримали середнє значення – 2,4 бала. Це досить низькі оцінки, що свідчать про відсутність тривожності, скутості. Працівники досить впевнені в собі, як наслідок, відсутні труднощі в соціальних контактах. Шкала IX (відкритість) характеризує відношення до соціального оточення і рівень самокритичності. По цій шкалі середнє значення – 7,1 бал. Високі оцінки свідчать про намагання до щирої комунікації з колегами, маючи розвинуту рису самоїдство. По Шкалі X (екстраверсія-інтроверсія). По цій шкалі середнє значення – 7 балів.

Це досить високі оцінки за шкалою відповідають вираженій екстравертованості працівникам. По Шкалі XI (емоційна лабільність). По цій шкалі середнє значення – 6 балів. Це середні оцінки. Вказують на досить

стійкий емоційний стан, що виявляється в рідких коливаннях настрою, відсутності підвищеної збудливості, дозована дратівливість, в достатньому вмінні саморегуляції. Але навик володіти собою ще потрібно натренувати. Шкала XII (маскулінізм-фемінізм). По цій шкалі середнє значення – 7 балів. Це досить високі оцінки свідчать про протікання психічної діяльності переважно за чоловічим типом.

Результатом дослідження мотиваційного компоненту працівників організації використовували методику вивчення ціннісних орієнтацій виявили, що такі термінальні цінності, як «здоров'я (фізичне й психічне)», «цікава робота», «краса природи і мистецтва», «наявність гарних і вірних друзів», а також «щасливе сімейне життя», «любов» є для працівників, які увійшли у нашу вибірку дуже важливими та пріоритетними. До індіферентних цінностей увійшли такі цінності, як «активне діяльне життя», «життєва мудрість», «пізнання», «розвиток», «свобода», «матеріально-забезпечене життя». Всі інші цінності, що відносяться до термінальних цінностей є незначущими цінностями для нашої вибірки працівників.

Що стосується інструментальних цінностей працівників то такі цінності, як «акуратність (охайність)», «вихованість», «високі запити», «життєрадісність», а також «ретельність (дисциплінованість)», «незалежність» є для працівників, які увійшли у нашу вибірку дуже важливими та пріоритетними. До індіферентних цінностей увійшли такі цінності, як «непримиренність до недоліків у собі й інших», «освіченість», «відповідальність», «самоконтроль», «терпимість», «сміливість у відстоюванні своєї думки». Всі інші цінності, що відносяться до інструментальних цінностей є незначущими цінностями для нашої вибірки працівників.

### **3.4. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми для працівників ТОВ «Виробничо-торгівельної фірми «ЕКМІ»**

Щодо практичних рекомендацій щодо розробки тренінгової програми для формування саногенної, оздоровчої поведінки працівників ТОВ «ВТФ «ЕКМІ» пропонуємо наступні рекомендації:

- 1). Проводити тренінги в компанії щодо саногенної поведінки працівників на постійній основі. Тренінги, що стосуються розвитку всіх компонентів саногенної поведінки;
- 2). Тренінгова програма із формування саногенного мислення. Програма, яка буде направлена на формування саногенного мислення у працівників спрямована здебільшого на розвиток навичок ментальної роботи (аналізу) над переживаннями, наприклад, образи, гніву, вини і т.д) роботи з негативними думками (патогенним мисленням), формування у працівників навичок самоаналізу, розвиток самосвідомості, розпізнавання емоцій, що виникають як реакція на автоматичні думки, розвиток навичок міжособистісного спілкування, розвиток позитивного ставлення до себе та інших, що в результаті сприятиме досягненню психологічного благополуччя студента. Важлива також робота в групі працівників. У процесі групової роботи за допомогою групового досвіду здійснюється перебудова деструктивних установок, здійснення процесу самоприйняття, саморозкриття та самореалізації працівників;
- 3). У процесі розробки всіх тренінгових програм опиратися також і на ідеї позитивної психотерапії [60];
- 4). Особливий акцент на розвиток комунікативних навичок. Тренування цих навичок в групах;
- 5). Тренування навичок ефективної роботи працівників з конфліктами. Вміння розпізнавати конфлікти на етапі зародження конфлікту, вміння керувати



конфліктом та вміння ефективно вирішувати складні, багатосторонні конфлікти;

6). Надання працівникам чітких алгоритмів щодо саморегулювання своїх емоційних станів та самовідновлювання;

7). Надання працівникам конкретних, чітких рекомендацій щодо вміння розпізнавати різнобарв'я кризових ситуацій та кризових станів. Надати працівникам чітку інструкцію «швидку допомогу» щодо швидкого реагування та подолання таких станів;

8). Відпрацювання з працівниками теми цінностей та смислів. Допомога в окресленні структури цінностей для кожного працівника;

9). Розвиток у працівників навичок ефективної саморефлексії та вміння працювати з внутрішньою ентропією, трансформуючи її в саногенне мислення особистості.

10). Навчити працівників працювати з ефективними інструментами самомотивації та саморозвитку особистості;

11). Створення електронної бібліотеки для працівників підприємства з вичерпним переліком книжок по вищезгаданій тематиці;

12). Постійно підтримувати інтерес працівників до різних видів спорту, організовуючи різні корпоративні спортивні змагання. Фізичне благополуччя є також однією з найважливіших компонентів саногенної поведінки працівників;

13). Включити в тренінгові програми практики «mindfulness». Пропрацювання з працівниками вміння повної присутності у всьому, що відбувається з нами навколо, всередині, в почуттях та в думках. Залучити професійних експертів для відпрацювання цієї навички з працівниками організації.

14). Створення тренінгу для працівників для удосконалення всіх складових емоційного інтелекту

### **ВИСНОВКИ до розділу 3**

1). Проведено емпіричне дослідження й шляхом аналізу відомостей отриманих з даних, які отримані шляхом використання методик дослідження компонентів саногенної поведінки працівників створені рекомендації щодо розробки тренінгової програми для формування саногенної, оздоровчої поведінки працівників ТОВ «ВТФ «ЕКМІ».

2). Дослідження проводилося на базі компанії ТОВ «ВТФ «ЕКМІ». Для проведення дослідження була обрана вибірка із 30 працівників організації. Коротка узагальнена характеристика вибірки – 18 жінок та 12 чоловіків, віком від 30 до 50 років. Працюють на посаді від трьох до 10 років. У всіх працівників є вища освіта.

3). Обрані методики дозволили зробити висновок, що для працівників організації важливо проводити тренінги з формування саногенної поведінки на постійній основі, акцентуючи увагу працівників на розвитку всіх важливих компонентів механізму формування саногенної поведінки по черзі: комунікативного компоненту, емоційно-вольового компоненту та мотиваційного компоненту.

4). Встановлено, що тільки за умови всебічного розвитку всіх компонентів саногенної поведінки особистості, відбувається її гармонійна ефективність на робочому місці, що впливає не тільки на окрему особистість, а й на робоче оточення вцілому, що як наслідок, суттєво впливає і на результати та успішність діяльності організації вцілому та на фінансові результати організації в тому числі.

## ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі було розв'язано наукове завдання: здійснено аналіз теоретичних і методичних засад дослідження та розроблено практичні рекомендації щодо формування механізмів саногенної поведінки працівників організації в умовах змін, що дає змогу підвищити ефективність працівників та результати діяльності безпосередньо самої організації у вигляді зростання її прибутку та значного покращення психічного здоров'я її працівників.

У результаті вивчення та розв'язання вказаного наукового завдання можна зробити наступні висновки:

Здійснено аналіз загально - наукових підходів щодо компонентів формування механізмів саногенної поведінки працівників в умовах змін. Аналіз особливостей саногенного мислення дав змогу визначити структуру саногенної поведінки, яка включає в себе такі компоненти: рефлексивний, орієнтовний, регуляторний, змістовний.

Саногенна спрямованість поведінки визначається саногенною спрямованістю кожного компонента. Рефлексивний компонент поведінки знаходить саногенну спрямованість завдяки саногенній рефлексії. Орієнтовно-операційний компонент стає саногенним на основі широкої, структурованої і осмисленої індивідуальної картини світу, саногенного стилю мислення, позитивних уявлень людини про себе та навколишній світ, знань, які вже відрефлексовані в напрямку їх застосування в реальному житті, ефективні способи поведінки тощо. Регуляторний компонент саногенної поведінки характеризуються спрямованістю особистості на успіх, усвідомленістю власних потреб і цілей, оптимальним сенсом життя, емоційною включеністю. Саногенна спрямованість змістовного компонента поведінки проявляється при задоволеності особистості якістю свого життя,



якістю та обсягом психологічної підтримки з боку соціального оточення, при психологічному комфорті протікання життєвої ситуації, в якій розгортався поведінковий акт. У структурі саногенної поведінки за аналогією зі структурою поведінки, як такої, можна виділити дві фази – підготовчу і завершуючу. Структуру підготовчої фази саногенної поведінки складають рефлексивний, орієнтовно-операційний і регуляторний компоненти. Структура завершальної фази представлена змістовним компонентом.

В кваліфікаційній роботі обґрунтовано психологічний інструментарій дослідження компонентів саногенної поведінки працівників ТОВ «ВТФ «ЕКМІ».

Єдиної і комплексної методики в діагностуванні саногенної поведінки особистості на сьогоднішній день немає. Тому для проведення дослідження нами були застосовані наступні методики:

Для дослідження типологічного компоненту працівників організації був обраний багатофакторний особистісний опитувальник Кеттелла (16 RF-опитувальник). Встановлено за допомогою “Методики багатофакторного дослідження особистості Р.Кеттелла» досить високі критерії за факторами, що характеризують комунікативність, дипломатичність працівників.

Для дослідження комунікативного компоненту працівників організації була обрана найпоширеніша методика «Емоційного інтелекту Н.Холла». Виявлено за результатами дослідження, що рівень емоційної обізнаності у більше половини працівників високий, рівень управління власними емоціями також досить високий. Щодо рівня самомотивації, то половина респондентів демонструють низькі показники. Це означає, що цей сегмент респондентів не може керувати своїми власними емоціями для досягнення власних цілей, вміло самомотивуючи себе на досягнення власних цілей. Тут є ризик того, що патогенне мислення та патогенна поведінка може бути більш активною ніж у інших працівників. Результати дослідження демонструють те, що у працівників є досить високий процент розуміння власних емоцій та успішне

керування емоціями і розпізнавання власних емоцій та розпізнавання емоцій інших працівників. Але у більшості працівників є не достатньо розвинутий рівень самомотивації.

Для дослідження емоційно-вольового компоненту була використана методика дослідження особистості FPI (англ. Freiburg Personality Inventory – FPI). Згідно отриманих результатів працівники, які досліджувалися, не мають схильності до афективного реагування. Щодо врівноваженості працівників, то стійкість працівників до стресу досить низька. Це свідчить про погану захищеність до дії стрес-чинників звичайних життєвих ситуацій, що базується на невпевненості в собі, песимістичності й недостатній активності.

Для дослідження мотиваційного компоненту була обрана методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокича. Встановлено, що такі термінальні цінності, як «здоров'я (фізичне й психічне)», «цікава робота», «краса природи і мистецтва», «наявність гарних і вірних друзів», а також «щасливе сімейне життя», «любов» є для працівників, які увійшли у нашу вибірку дуже важливими та пріоритетними. Що стосується інструментальних цінностей, як «акуратність (охайність)», «вихованість», «високі запити», «життєрадісність», а також «ретельність (дисциплінованість)», «незалежність» є для працівників, які увійшли у нашу вибірку дуже важливими та пріоритетними.

1).З'ясовано, що саногенна спрямованість поведінки визначається саногенною спрямованістю кожного компонента.

2).Встановлено, що критеріями саногенної поведінки людини є її активність, емоційні переживання (включеності), мотивація, переконання особистості, знання-вміння-навички, особистісний розвиток, якість її життя та соціальна підтримка.

3). Констатовано, що емоції є результатом думок і переконань людини; за умови переважання когнітивних оцінок над емоціями людина може

використовувати свої думки, щоб впливати на почуття для адекватної інтерпретації та сприйняття навколишньої дійсності. Працівник у якого переважає саногенна поведінка є більш ефективним в організації та і у власному житті також.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук І. П. Формування позитивної Я-концепції особистості майбутніх практичних психологів у процесі професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. Наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / І. П. Андрійчук. – К., 2003. – 20 с.
2. Анікеев Д.М. Проблеми формування здорового способу життя студентської молоді / Д.М. Анікеев // Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту. – 2009. – №2. – С. 6–9.
3. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика: [монографія] / І. Ф. Аршава. – Дніпропетровськ: Вид-во ДНУ, 2006. – 336 с. метод. посіб.]. – К.: Наук. світ, 2012. – 99 с.
4. Балл Г.А. Концепция самоактуализации личности в гуманистической психологии / Г.А. Балл. – Киев–Донецк: Ровесник, 1993. – 32 с.
5. Боришевський М.Й. Особистість у вимірах самосвідомості: [монографія] / М. Й. Боришевський. – Суми: Видавничий будинок «Еллада», 2012. – 608 с.
6. Боришевський М. Й. Психологічні механізми розвитку особистості / М. Й. Боришевський // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 3. – С. 26–33.
7. Бужинська С.М. Вплив позитивного мислення на збереження психологічного здоров'я майбутніх педагогів / С.М. Бужинська, Л.В. Кондрацька // Психологія: реальність і перспективи. – 2016. – Вип. 7. – С. 46–49.
8. Варій М.Й. Психологія особистості: навч. посібн. / М. Й. Варій. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 592 с.
9. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога / Ж. П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
10. Водейко Р. И. Как управлять собой / Р. И. Водейко, Г.Е. Мазо. – Минск: Народная асвета, 1983. – 80 с.

11. Гільман А.Ю. Практичні рекомендації щодо формування саногенного мислення у студентів ВНЗ / А.Ю. Гільман//Збірник наукових праць. Теоретичні і прикладні проблеми психології. – Северодонецьк, 2015. – № 2 (37). – Том 2. – С. 81–90.
12. Гільман А. Ю. Аналіз результатів ефективності програми по формуванню саногенного мислення студентської молоді/ А.Ю. Гільман// Вісник Одеського національного університету. Психологія. – Одеса, 2016. – Вип. 1(39), Том 21. – С. 43–53.
13. Гільман А. Ю. Емоційно-вольова саморегуляція у формуванні саногенного мислення студентської молоді/ А.Ю. Гільман// Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. – Миколаїв, 2017. – Вип. 1 (17). – С. 51–56.
14. Гільман А. Ю. Тренінгова програма як засіб формування саногенного мислення студентської молоді / А.Ю. Гільман // Наукові записки. Серія «Психологія». – Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2016. – Вип. 3. – С. 39–54.
15. Горен Михаэль. Путь к здоровью и долголетию / Авториз. пер. с иврита А.Белова / Изд-во Р.Портной.– Иерусалим, 1984.– 336 с.
16. Дворникова Т.А. Мотивация учебной деятельности и саморегуляция студента / Т. А. Дворникова // Вестник СПбГУ: Сер.12, Вип.3 с. – 2011. – С. 79–84.
17. Ємельяненко Л. М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А. М. Конфліктологія: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2003. С. 21–22
18. Жигайло Н. І. Особливості соціальної адаптації студентів першокурсників / Н. І. Жигайло // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України: в 4-х томах. / За ред. академіка С. Д. Максименка – К.: Плавник, 2005. – Вип. 26. – Том 2. – С. 65–71.
19. Жигайло Н. І. Психолого-педагогічні умови формування духовності студентської молоді під час навчання у ВНЗ / Н. І. Жигайло // Актуальні

проблеми психології : Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія / за ред. С. Д. Максименка. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – Том. X. – Вип.11. – С. 366– 376.

20. Загальна психологія: навч. посібник / за ред. О. Скрипченко, Л. Долинська та ін. – К. : «А.П.Н», 1999. – 367 с.

21. Засекіна Л.В. Психолінгвістична діагностика й реорганізація негативних глибинних переконань особистості/Л.В. Засекіна// Психологічні перспективи. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. – Луцьк. – 2015. – Вип. 26. – С. 143–156.

22. Іваник Г.С. Шляхи розвитку позитивного мислення як цілісного утворення в системі функціонування загальноосвітніх закладів / Г.С. Іваник // Молодь, освіта, наука і нац. свідомість : зб. матеріалів ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2006. – Т. 3. – С. 91–93.

23. Ігумнова О. Б. Напрями психокорекції негативних психічних станів студентів / О. Б. Ігумнова // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Психологія і педагогіка. – 2014. – Вип. 30. – С. 64–68.

24. Кайгер В. Адаптивні механізми самосвідомості і самоідентифікації / В. Кайгер // Соціальна психологія. – 2005. – № 6. – С. 84– 94. 118. Каламаж Р. В.

25. Каламаж Р. В. Процесуально-змістові аспекти Я-концепції особистості // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України / За ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. – Вип. 16. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2012. – С. 421–431.

26. Кириленко, Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості : навч. посібник / Т. С. Кириленко. – К. : Либідь, 2007. – 256 с.



27. Кириленко Т. С. Психологія переживання травмуючих ситуацій: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / Т. С. Кириленко. – К. : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2014. – 135 с.
28. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості / В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. – 432 с.
29. Кустов А.В. Мислення: психологічні, психопатологічні та психотерапевтичні аспекти : навч. посіб. /А. В. Кустов, Ю. А. Алексєєва. – Суми : Вид-во СумДУ, 2010. – 324 с. 145.
30. Кутішенко В. П. Вікова та педагогічна психологія / В. П. Кутішенко – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 128 с.
31. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів / Корольчук М.С. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2010. – 400 с.
32. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.:Ніка-Центр, 2009. – 580 с.
33. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2010. – 536 с.
34. Лефтеров В. О. Гра як метод і форма проведення тренінгу / В. О. Лефтеров // Вісник Національної академії оборони України: збірник наукових праць. – К. : НАОУ, 2007. – № 1 (3). – С. 182–186.
35. Логинова Н. А. Жизненный путь человека как проблема психологи / Н. А. Логинова // Психологический журнал. – 1985. – Т. 6. – С. 103–109.
36. Макклелланд Д. Мотивация человека / Девид Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. - 669 с.
37. Максименко С. Д. Експериментальна психологія : підручник / С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
38. Максименко С. Д. Загальна психологія : підручник / [за заг. ред. С. Д. Максименко]. – Вінниця: Нова книга, 2004. – 704 с.

39. Максименко С. Д. Особистість : прогноз розвитку і життєвий шлях : [Про пробл. прогнозування псих. розвитку] / С.Д. Максименко. // Психолог. – 2006. – № 7. – С. 5–10.
40. Максименко С. Д. Психологія особистості : підруч. для студентів вищих навч. закладів / С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча. – К. : КММ, 2007. – 296 с.
41. Максименко С.Д. Структура особистості / С. Д. Максименко // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 1. – С. 1–13.
42. Максименко С. Д. Психологічні механізми розвитку і саморозвитку особистості / С. Д. Максименко // Психолого – педагогічні засади розвитку особистості в освітньому просторі : матеріали методолог. Семінару АПН України, 19 березня 2008 р., м. Київ. – К. : АПН України, 2008. – С. 28–37.
43. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
44. Мешко Г. М. Формування саногенного мислення майбутніх педагогів як умова збереження і зміцнення їхнього професійного здоров'я / Г. М. Мешко // Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. Вип. 25. Ч. 4. – 2013. – С. 258–265.
45. Моральна свідомість та самосвідомість особистості: монографія / [М. В. Савчин, О. І. Галян, Л. П. Василенко, С. І. Заболоцька та ін.]. – Дрогобич : ДДПУ ім. І. Франка, 2009. – 288 с.
46. Моргун В. Ф. Психологія особистості в педагогіці А. С. Макаренка / В. Ф. Моргун. – Полтава : АСМІ, 2002. – 84 с.
47. Мороз Л. І. Основи професійно-психологічного тренінгу: [навч. посібник] / Л. І. Мороз. – К. : Паливода, 2004. – 130 с.
48. Москалець В. П. Психологія особистості : навчальний посібник / В.П. Москалець. – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 416 с. 218.

49. Москалець В. П. Структурно-функціональна організація особистості / В. П. Москалець // Психологія і суспільство : наук. журнал / гол. ред. А. В. Фурман. – 2010. – №2. – С. 20–25.
50. М'ясоїд П. А. Загальна психологія : навчальний посібник / П. А. М'ясоїд. – К. : Вища школа, 2001. – 487 с.
51. Навроцька К., Злепко С., Тимчик С. Удосконалення процесу оцінювання стресу за допомогою когнітивної функції // Вісник Тернопіл. нац. техн. ун-ту. 2015. Т. 77, № 1. С. 219–228.
52. Професійна самосвідомість: теорія та практика формування у ВНЗ: [навчально-методичний посібник] / Р. В. Каламаж. – Острого : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2012. – 148 с.
53. Психологічний словник / за ред. В. І. Войтко. – К. : Вища школа, 1982. – 218 с.
54. Психосоматика: Взаимосвязь психики и здоровья. Хрестоматия / Сост. К.В.Сельченко.– Минск: Харвест, 1999.– 640 с.
55. Психологія: Підручник / [Ю.Л. Трофімов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л. Трофімова]. – К.: Либідь, 2001. – 560 с. – С. 357–364.
56. Селье Г. Стресс и сердечно-сосудистые заболевания // Актуальные проблемы физиологии и патологии кровообращения: Сб. науч. трудов под редакцией Чернуха. – М.: Медицина, 1976.- С.14- 26.
57. Спивак И. М. Сущность и структура саногенного поведения с позиции онтологического похода к обучению / И. М. Спивак. – International Journal of Developmental and Educational Psychology, N°1-Vol.2, 2013.
58. Турбан В. В., Осьодло В.І. «Проблема самодетермінації особистості в часі» // Вісник НУОУ. – К. : НУОУ, 2018. – № 2 (50).– С.133 – 139.
59. Устав (Конституція) Всемирной организации здравоохранения // Основные документы. – 40-е издание. – Женева, 1995. – С. 5–26.
60. Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания.– К. : Альпіна Паблішер, 2020. – 362 с.



61. Чудакова В.П. Пути преодоления профессионального стресса и синдрома профессионального выгорания персонала и организации: Учеб.-метод. пособ. образов. модуля тренинга-семинара. – К.: ТОВ «Інформаційні системи», 2012 р. – 40 с.
62. Ярош Н.С. «Практика саногенної рефлексії як умова ефективної стрес-долаючої поведінки особистості» // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія» – 2016. – № 61 – С. 39
63. Frydenberg E., Lewis R. Teaching Coping to adolescents: when and to whom? // American Educational Research Journal. - 2000. - № 37 (3). - P. 727–745.
64. Lazarus R. Stress, appraisal, and coping / R. Lazarus, S. Folkman. – New York: Springer, 1984. – P. 245–254.
65. Lazarus R. S. Psychological stress and the coping process / R. Lazarus. – New York : McGraw-Hill, 1966. – P. 244–257.
66. Leary M. R. Interpersonal functions of the self-esteem / M. R. Leary, D. L. Downs. – New York: Plenum, 1995. – P. 123–144.
67. Mayer J. D., Di Paolo M., Salovey P. Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: a component of emotional intelligence // Journal of Personality Assessment. 1990. Vol. 54, NN 3, 4. P. 772 - 781.
68. Mayer J.D., Salovey P. The intelligence of emotional intelligence // Intelligence. – N.Y., 1993. – P. 433-442.
69. Mayer, J. D., Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? // P. Salovey, D. Sluyter (Eds.). Emotional development and emotional intelligence : Implications for educators (pp. 3–31). New York: Basic.
70. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R. Relation of an Ability Measure of Emotional Intelligence to Personality // Journal of personality assessment, 2002. – 79(2). — P. 306 — 320
71. Morozyuk, S.N., Miroshnik, E.V. Sanogennyj stil' myshleniya. Upravlenie ehmociyami. «Obida». (Modul'no kodovoe uchebnoe posobie v mobil'noj sisteme

obucheniya KIP-M k ciklu kursov po beskonfliktnoj adaptaciii samorazvitiyu lichnosti) / S.N. Morozyuk, E.V. Miroshnik.– M.: 2006. – 102 s.

72. Orlov Ju. M. Iscelenie filosofiej / Ju.M.Orlov – M.: Slajding, 2000. – 96 s.

73. Orlov Ju. M. Kognitivno-jemotivnyj test. KJeT / Ju.M.Orlov. – M.: “Imprint-Gol'fstrim”, 1999. – 10 s.

74. Orlov Ju. M. Ozdravlivajushhee (sanogennoe) myshlenie / Ju.M.Orlov // Sostavitel' A. V .Rebenok. Serija: Upravlenie povedeniem, kn. 1. – M.: Slajding, 2006. – 96 s.

75. Selye H. The evolution of the stress concept // Amer. Scientist. – 1973. – V.62, №6.- P.642 – 649.

76.Selye H. History of the stress concept // Goldberger L., Breznitz S. Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects. NewYork, 1993. P. 7–17.

77.Yarosh, N.S. Sanogenic thinking as a factor of stress-coping behavior// Fundamental and Applied Researches In Practice of Leading Scientific Schools. – 2017. - № 21 (3). - P. 108-113.

78. Tvorogova N. D. Sociopsihosomaticheskie zakonomernosti obshhenija / N.D.Tvorogova – M.: ZhtK, 1996. – 111 s

## ДОДАТОК А

**ОПИС «МЕТОДИКИ БАГАТОФАКТОРНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ  
ОСОБИСТОСТІ Р.КЕТТЕЛЛА» ВАРІАНТ С (105)**

Текст методики «16-факторний особистісний опитувальник» Р. Кеттела, варіант С (105) є необхідним для детальнішого вивчення особи, особливо для осіб з вищим рівнем освіти і культури, студентів і випускників вищих учбових закладів, дорослих з достатнім і всіляким життєвим досвідом. Інтерпретація результатів опитувальника здійснюється по стенах, перехід до яких від «сирих» балів виробляється по таблиці нормування. Містить 16 факторів: 1. Фактор А: «замкнутість - товариськість» 2. Фактор В: інтелект 3. Фактор С: «емоційна нестабільність - емоційна стабільність» 4. Фактор Е: «підпорядкованість - домінантність» 5. Фактор F: «стриманість - експресивність» 6. Фактор G: «низька нормативність поведінки - висока нормативність поведінки» 7. Фактор Н: «боязкість - сміливість» 8. Фактор І: «жорсткість - чутливість» 9. Фактор L: «довірливість - підозрілість» 10. Фактор М: «практичність - мрійливість» 11 . Фактор N: «прямолінійність - дипломатичність» 12. Фактор О: «спокій - тривожність» 13. Фактор Q1: «консерватизм - радикалізм» 14. Фактор Q2: «конформізм - нонконформізм» 15. Фактор Q3: «низький самоконтроль - високий самоконтроль» 16. Фактор Q4: «розслабленість - напруженість»

Також існують вторинні фактори в методиці Кеттелла:

F1. Тривога.

Низькі бали – загалом ця людина задоволена тим, що є, і може домогтися того, що їй здається важливим. Однак дуже низькі бали можуть означати брак мотивації у важких ситуаціях.

Високі бали – високий рівень тривоги в її звичайному розумінні. Тривога не обов'язково невротична, оскільки вона може бути обумовлена ситуаційно.



## F2. Екстраверсія – інтроверсія.

Низькі бали – схильність до сухості, до самозадоволення, замороження міжособистісних контактів. Це може бути сприятливо в роботі, що вимагає точності.

Високі бали – соціально контактний, незаторможений, успішно встановлює і підтримує міжособистісні зв'язки. Це може бути дуже сприятливим моментом в ситуаціях, що вимагають темпераменту такого типу. Цю рису слід вважати завжди сприятливим прогнозом у діяльності, наприклад у навчанні.

## F3. Чутливість.

Низькі бали – ці люди можуть відноситись до типу незадоволених і фрустрованих. Однак присутня чутливість до нюансів життя. Ймовірно, маються артистичні нахили і м'якість. Якщо у такої людини виникає проблема, то на її вирішення потрібно багато роздумів до початку дій.

Високі бали – заповзятлива, рішуча і гнучка особистість. Ця людина схильна не помічати життєвих нюансів, направляючи свою поведінку на занадто явне і очевидне. Якщо виникають труднощі, то вони викликають швидку дію без достатніх роздумів.

## F4. Конформність.

Низькі бали – залежна від групи, пасивна особистість, яка потребує підтримки інших осіб та орієнтує свою поведінку в напрямку людей, які таку підтримку надають.

Високі бали – агресивна, незалежна, відважна, різка особистість. Виявляє значну ініціативу.

**ДОДАТОК Б****ОПИС МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ «ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ»****Н.ХОЛЛА**

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 - "Емоційна обізнаність";
- шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 - "Самотивація" (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 - "Емпатія";
- шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати на емоційний стан інших).

**Інструкція:**

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

**Тестовий матеріал**

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.

5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе почуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокійливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.



25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

**КЛЮЧ:**

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. Шкала 2 - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. Шкала 3 - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. Шкала 4 - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. Шкала 5 - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

**Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ:**

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше - високий; 8-13 - середній; 7 і менше - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

**ДОДАТОК В****ОПИС МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЗА  
ДОПОМОГОЮ МОДИФІКОВАНОЇ ФОРМИ ОПИТУВАЛЬНИКА FPI**

Цю методику використовують для діагностики психічних станів і властивостей особистості, які мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації і регуляції поведінки особистості.

Особистісний опитувальник створений головним чином для прикладних досліджень з урахуванням досвіду побудови і застосування таких широко відомих опитувальників, як 16PF, MMPI, EPI та ін.

Опитувальник FPI містить 12 шкал; форма В відрізняється від повної форми (тільки в два рази) меншою кількістю запитань. Загальна кількість запитань - 114. Шкала опитувальника I-IX є основними, або базовими, а саме X-XII – похідними, інтегруючими. Похідні шкали складені з питань основних шкал і позначаються іноді не цифрами, а буквами E, N, і M відповідно.

Шкала I (невротичність) характеризує рівень невротизації особистості. Високі оцінки відповідають вираженому невротичному синдрому астеничного типу із значними психосоматичними порушеннями.

Шкала II (спонтанна агресивність) дозволяє виявити і оцінити психопатизацію інтротенсивного типу. Високі оцінки свідчать про підвищений рівень психопатизації, що створює передумови для імпульсивної поведінки.

Шкала III (депресивність) дає можливість діагностувати ознаки, характерні для психопатологічного депресивного синдрому. Високі оцінки за шкалою відповідають наявності цих ознак в емоційному стані, в поведінці, у ставленні до себе і до соціального середовища.

Шкала IV (дратівливість) дозволяє судити про емоційну стійкість. Високі оцінки свідчать про нестійкий емоційний стан зі схильністю до афективного реагування.

Шкала V (комунікабельність) характеризує як потенційні можливості, та і реальні прояви соціальної активності. Високі оцінки дозволяють говорити про наявність вираженої потреби в спілкуванні і постійній готовності до задоволення цієї потреби.

Шкала VI (врівноваженість) відображає стійкість до стресу. Високі оцінки свідчать про хорошу захищеність до дії стрес-чинників звичайних життєвих ситуацій, що базується на впевненості в собі, оптимістичності й активності.

Шкала VII (реактивна агресивність) має на меті виявити наявність ознак психопатизації екстратенсивного типу. Високі оцінки свідчать про високий рівень психопатизації, що характеризується агресивним ставленням до соціального оточення і вираженим прагненням до домінування.

Шкала VIII (сором'язливість) відображає схильність до стресового реагування на звичайні життєві ситуації, що мають перебіг за пасивно-захисним типом. Високі оцінки за шкалою відображають наявність тривожності, скутості, невпевненості, наслідком чого є труднощі в соціальних контактах.

Шкала IX (відкритість) дозволяє характеризувати відношення до соціального оточення і рівень самокритичності. Високі оцінки свідчать про намагання до щирої комунікації з колегами, маючи розвинуту рису самоїдство. Оцінки за цією шкалою можуть тією чи іншою мірою сприяти аналізу щирості відповідей обстежуваного при роботі з даним опитувальником, що відповідає шкалам брехні інших опитувальників.

Шкала X (екстраверсія-інтроверсія). Високі оцінки за шкалою відповідають вираженій екстравертованості особистості, низькі – вираженій ін.тровертованості.

Шкала XI (емоційна лабільність). Високі оцінки указують на нестійкість емоційного стану, що виявляється в частих коливаннях настрою, підвищеній збудливості, дратівливості, недостатній саморегуляції. Низькі оцінки можуть



характеризувати не тільки високу стабільність емоційного стану як такого, але і добре уміння володіти собою.

Шкала XII (маскулінізм-фемінізм). Максимальні оцінки свідчать про розвиток психічної діяльності більше за чоловічим типом, мінімальні оцінки за жіночим.

Основна цінність методики FPI полягає в комплексній оцінці показників цих методик, їх здатності дати загальну характеристику особистості індивіда.

1. Я уважно прочитав інструкцію і готовий відверто відповісти на всі питання анкети.

2. Вечорами я вважаю за краще розважатися у веселій компанії (гості, дискотека, кафе і т.п.).

3. Моєму бажанню познайомитися з ким-небудь завжди заважає те, що мені важко знайти відповідну тему розмови.

4. У мене часто болить голова.

5. Іноді я відчуваю стукіт в скронях і пульсацію в області шиї.

6. Я швидко втрачаю самовладання, але так само швидко беру себе в руки.

7. Буває, що я сміюся над непристойним анекдотом.

8. Я уникаю що-небудь розпитувати і вважаю за краще узнавати те, що мені потрібно, іншим шляхом.

9. Я вважаю за краще не входити в кімнату, якщо не впевнений, що моя поява буде непоміченою.

10. Можу так розлютитися, що готовий розбити все, що потрапить під руку.

11. Відчуваю себе ніяково, якщо оточуючі чомусь починають звертати на мене увагу.

12. Я іноді відчуваю, що серце починає працювати з переборами або починає битися так, що здається, готове вискочити з грудей.

13. Не думаю, що можна було б пробачити образу.

14. Не вважаю, що на зло треба відповідати злом, і завжди сліую цьому.

15. Якщо я сиджу, а потім різко встаю, то у мене темніє в очах і крутиться голова.
16. Я майже щодня думаю про те, наскільки було б краще моє життя, якби мене не переслідували невдачі.
17. В своїх вчинках я ніколи не виходжу з того, що людям можна повністю довіряти.
18. Можу вдатися до фізичної сили, якщо треба відстояти свої інтереси.
19. Легко можу розвеселити найсумнішу компанію.
20. Я легко збентежуюся.
21. Мене нітрохи не кривдить, якщо робляться зауваження щодо моєї роботи або мене особисто.
22. Нерідко відчуваю, як у мене німіють або холодіють руки і ноги.
23. Ніяковію в спілкуванні з іншими людьми.
24. Іноді без видимої причини відчуваю себе пригніченим, нещасним.
25. Іноді немає ніякого бажання чим-небудь зайнятися.
26. Деколи я відчуваю, що мені не вистачає повітря, ніби я виконував дуже важку роботу.
27. Мені здається, що в своєму житті я дуже багато чого робив неправильно.
28. Мені здається, що інші нерідко сміються наді мною.
29. Люблю такі завдання, коли можна діяти без довгих роздумів.
30. Я вважаю, що у мене вдосталь підстав бути не дуже-то задоволеним своєю долею.
31. Часто у мене немає апетиту.
32. В дитинстві я радів, якщо батьки або вчителі карали інших дітей.
33. Звичайно я рішучий і дію швидко.
34. Я не завжди говорю правду.
35. З цікавістю спостерігаю, коли хтось намагається виплутатися з неприємної історії.
36. Вважаю, що всі засоби добрі, якщо треба настояти на своєму.

37. Те, що пройшло, мене мало хвилює.
38. Не можу уявити нічого такого, що було б варто доводити кулаками.
39. Я не уникаю зустрічей з людьми, які, як мені здається, шукають сварки зі мною.
40. Іноді здається, що я взагалі ні на що не годний.
41. Мені здається, що я постійно знаходжуся у якійсь напрузі і мені важко розслабитися.
42. Нерідко у мене виникають болі «під грудьми» і різні неприємні відчуття в животі.
43. Якщо образять мого друга, я прагну помститися кривднику.
44. Бувало, я спізнювався до призначеного часу.
45. В моєму житті було так, що я чомусь дозволив собі знущатися з тварини.
46. При зустрічі із старим знайомим від радості я готовий кинутися йому на шию.
47. Коли я чогось боюся, у мене пересихає в роті, тремтять руки і ноги.
48. Частенько у мене буває такий настрій, що із задоволенням нічого не бачив би і не чув.
49. Коли лягаю спати, то звичайно засинаю вже через декілька хвилин.
50. Мені приносить задоволення, як мовиться, ткнути носом в їх помилки.
51. Іноді можу похвалитися.
52. Беру активну участь в організації суспільних заходів.
53. Нерідко буває так, що доводиться дивитися в іншу сторону, щоб уникнути небажаної зустрічі.
54. У своє виправдання я іноді дещо вигадував.
55. Я майже завжди рухливий і активний.
56. Нерідко сумніваюся, чи дійсно цікаво моїм спеібесідникам те, що я говорю.
57. Іноді раптом відчуваю, що весь покриваюсь потом.
58. Якщо сильно розсерджуся на когось, то можу його і вдарити.



59. Мене мало хвилює, що хтось погано до мене ставиться.
60. Звичайно мені важко заперечувати моїм знайомим.
61. Я хвилююся і переживаю навіть при думці про можливу невдачу.
62. Я люблю не всіх своїх знайомих.
63. У мене бувають думки, яких слід було б соромитися.
64. Не знаю чому, але іноді з'являється бажання зіпсувати те, чим захоплююся.
65. Я вважаю за краще примусити будь-яку людину зробити те, що мені потрібно, ніж прости її про це.
66. Я нерідко неспокійно рухаю рукою або ногою.
67. Вважаю за краще провести вільний вечір, займаючись улюбленою справою, а не розважаючись у веселій компанії.
68. В компанії я поведжуся не так, як вдома.
69. Іноді, не подумавши, скажу таке, про що краще промовчати.
70. Боюся стати центром уваги навіть у знайомій компанії.
71. Добрих знайомих у мене дуже мало.
72. Іноді бувають такі періоди, коли яскраве світло, яскраві фарби, сильний шум викликають у мене хворобливо неприємні відчуття, хоча я бачу, що на інших людей це так не діє.
73. В компанії у мене нерідко виникає бажання кого-небудь образити або розсердити.
74. Іноді думаю, що краще б не народжуватися на світ, як тільки уявляю собі, скільки усіляких неприємностей, можливо, доведеться випробувати в житті.
75. Якщо хтось мене серйозно образить, то отримає своє сповна.
76. Я не соромлюся у виразах, якщо мене виведуть із себе.
77. Мені подобається так задати питання або так відповісти, щоб співбесідник розгубився.
78. Бувало, відкладав те, що вимагалось зробити негайно.
79. Не люблю розказувати анекдоти або забавні історії.

80. Повсякденні труднощі і турботи часто виводять мене з рівноваги.
81. Не знаю куди подітися при зустрічі з людиною, яка була в компанії, де я поведився ніяково.
82. На жаль, відношуся до людей, які бурхливо реагують навіть на життєві дрібниці.
83. Я ніяковію при виступі перед великою аудиторією.
84. У мене досить часто змінюється настрій.
85. Я втомлююся швидше, ніж більшість оточуючих мене людей.
86. Якщо я чимось дуже схвилюваний або роздратований, то відчуваю це наче всім тілом.
87. Мені докучають неприємні думки, які настирливо лізуть в голову.
88. На жаль, мене не розуміють ні в сім'ї, ні в колі моїх знайомих.
89. Якщо сьогодні я посплю менше звичайного, то завтра не вічуватиму себе відпочилим.
90. Прагну поводитися так, щоб оточуючі побоювалися викликати моє незадоволення.
91. Я упевнений у своєму майбутньому.
92. Іноді я виявлявся причиною поганого настрою когось з оточуючих.
93. Я не проти посміятися над іншими.
94. Я належу до людей, які «за словом в кишеню не лізуть».
95. Я належу до людей, які до всього ставляться достатньо легко.
96. Підлітком я виявляв цікавість до заборонених тем.
97. Іноді чомусь заподіював біль дорогим людям.
98. У мене нерідкі конфлікти з оточуючими через їх упертість.
99. Часто відчуваю покаяння у зв'язку зі своїми вчинками.
100. Я нерідко буваю розсіяним.
101. Не пам'ятаю, щоб мене особливо засмутили невдачі людини, якої я не можу терпіти.
102. Часто я дуже швидко починаю досадувати на інших.

103.Іноді несподівано для себе починаю упевнено говорити про такі речі. В яких насправді мало що розумію.

104.Часто у мене такий настрій, що я готовий вибухнути з будь-якого приводу.

105.Нерідко відчуваю себе млявим і втомленим.

106.Я люблю розмовляти з людьми і завжди готовий поговорити і зі знайомими, і з незнайомими.

107.На жаль, я часто дуже поспішно оцінюю інших людей.

108.Вранці я звичайно встаю у хорошому настрої і нерідко починаю насвистувати або наспівувати.

109.Не відчуваю себе упевнено в вирішенні важливих питань навіть після тривалих роздумів.

110.Виходить так, що в суперечці я чомусь прагну говорити голосніше свого опонента.

111.Розчарування не викликають у мене сильних і тривалих переживань.

112.Буває, що я раптом починаю кусати губи або гризти нігті.

113.Найчасливішим я відчуваю себе тоді, коли буваю один.

114.Іноді долає така нудьга, що хочеться, щоб усі пересварилися один з одним.



**Ключ до методики FPI**

номер	шкала Назва	кількість питань	Відповіді (за номерами питань)	
			Так	немає
I	невротичність	17	4, 5, 12, 15, 22, 26, 31, 41, 42, 57, 66, 72, 85, 86, 89, 105	49
II	спонтанна агресивність	13	32, 35, 45, 50, 64, 73, 77, 93, 97, 98, 103, 112, 114	99
III	депресивність	14	16, 24, 27, 28, 30, 40, 48, 56, 61, 74, 84, 87, 88, 100	-
IV	дратівливість	II	6, 10, 58, 69, 76, 80, 82, 102, 104, 107, 110	-
V	товариськість	15	2, 19, 46, 52, 55, 94, 106	3, 8, 23, 53, 67, 71, 79, 113
VI	врівноваженість	10	14, 21, 29, 37, 38, 59, 91, 95, 108, 111	-
VII	реактивна агресивність	10	13, 17, 18, 36, 39, 43, 65, 75, 90, 98	-
VIII	сором'язливість	10	9, 11, 20, 47, 60, 70, 81, 83, 109	33
IX	Відкритість	13	7, 25, 34, 44, 51, 54, 62, 63, 68, 78, 92, 96, 101	-
X	Екстраверсія - інтроверсія	12	2, 29, 46, 51, 55, 76, 93, 95, 106, 110	20, 87
XI	емоційна лабільність	14	24, 25, 40, 48, 80, 83, 84, 5, 87, 88, 102, 112, 113	59
XII	Маскулінність - фемінність	15	18, 29, 33, 50, 52, 58, 59, 65, 91, 104	16, 20, 31, 47, 84

## ДОДАТОК Г

## ОПИС МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

## М.РОКИЧА

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості та складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе, основу світогляду й ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя». Найбільш розповсюдженою в теперішній час є методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокича, заснована на прямому ранжируванні списку цінностей. М. Рокич розрізняє 2 класи цінностей: - термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути: - інструментальні – переконання в тому, що якийсь образ дії або властивість особистості є переважаючим у будь-якій ситуації

## Список А (термінальні цінності)

- 1а. Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).
- 2а. Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом).
- 3а. Здоров'я (фізичне й психічне).
- 4а. Цікава робота.
- 5а. Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві).
- 6а. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).
- 7а. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).
- 8а. Наявність гарних і вірних друзів.
- 9а. Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі).
- 10а. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).

- 11а. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).
- 12а. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалювання).
- 13а. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).
- 14а. Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).
- 15а. Щасливе сімейне життя.
- 16а. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалювання інших людей, усього народу, людства в цілому).
- 17а. Творчість (можливість творчої діяльності).
- 18а. Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

#### **Список Б (інструментальні цінності):**

- 1). Акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах.
- 2). Вихованість (гарні манери).
- 3). Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).
- 4). Життєрадісність (почуття гумору).
- 5). Ретельність (дисциплінованість)
- 6). Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).
- 7). Непримиренність до недоліків у собі й інших.
- 8). Освіченість (широта знань, висока загальна культура).
- 9). Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова).
- 10). Раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення).
- 11). Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).
- 12). Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.



- 13). Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).
- 14). Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани).
- 15). Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички).
- 16). Чесність (правдивість, щирість).
- 17). Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).
- 18). Чуйність (дбайливість).

### Ключ до методики М.Рокіча

Система цінностей		Список А Термінальні цінності						Список Б Інструментальні цінності					
1	Особистісні	2a	3a	6a	12a	15a	18a	16	26	46	96	116	166
	Суспільні	1a	5a	8a	13a	14a	16a	66	76	126	146	156	186
	Професійні	4a	7a	9a	10a	11a	17a	36	56	86	106	136	176
(відображують самореалізацію суб'єкта)													
2	Самоствердження	2a	3a	9a	12a	16a	18a	36	66	86	116	126	166
	Спілкування	1a	5a	6a	8a	13a	15a	16	46	76	146	156	186
	Справи	4a	7a	10a	11a	14a	17a	26	56	96	106	136	176
(дані корелюють із вектором спрямованості)													
3	Індивідуалістичні	1a	3a	9a	12a	14a	17a	36	66	96	126	136	166
	Конформістські	4a	6a	7a	8a	13a	18a	26	46	56	86	116	176
	Альтруїстичні	2a	5a	10a	11a	15a	16a	16	76	106	146	156	186
(спрямованість в системі міжособистісних відносин)													