m_educ_2025_194

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра практичної психології

Психологічні особливості задоволеності професійною діяльністю осіб із різним рівнем життєстійкості

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконав:
студент 2 курсу, групи 604
Янчик Роман Васильович
Керівник: канд. політ. наук, доц.:
Фесун Галина Стефанівна

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № ___ від _____ 2024 р.
Зав. кафедри _____доц. Радчук В.М.

Чернівці – 2024

Зміст

Вступ ……..…….5

Розділ І. Теоретичні основи вивчення задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості.....8

1.1. Поняття задоволеності професійною діяльністю у психологічній науці.....…….....….8

1.2. Проблема вивчення життєстійкості у психологічній науці.....15

1.3. Психологічні особливості взаємозв'язку життєстійкості та задоволеності професійною діяльністю.....22

Розділ ІІ. Емпіричне дослідження розвитку професійно значимих якостей співробітників кав'ярень з різним рівнем успішності…...……..25

2.1. Характеристика вибірки та методів дослідження задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості.....25

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження 32

2.3. Програма з психологічної корекції життєстійкості осіб з низьким рівнем задоволеності професійною діяльністю.....52

Висновки……...62

Список використаних джерел ……..66

Додатки ……....72

АНОТАЦІЯ

Янчик Р. В. Психологічні особливості задоволеності професійною діяльністю осіб із різним рівнем життєстійкості. – Рукопис. Кваліфікаційна робота другого (магістерського рівня вищої освіти). – Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. – Чернівці, 2024

На сьогодні тема подолання та оптимального проживання складних життєвих періодів є дуже актуальною. Бурхливі соціальні, економічні та політичні зміни в суспільстві, російсько-українська війна в Україні збільшують інформаційний потік, швидкість технічних та технологічних змін, які відображаються на психологічному здоров'ї людини, провокуючи тим самим стреси, неврози, неадекватну поведінку, депресивні стани, а також професійне вигорання. У сучасному суспільстві до людини пред'являються нові вимоги. Відповідальність за своє життя, за її успішність повністю покладається на саму людину. Для того, щоб успішно адаптуватися до таких змін, успішно реалізувати себе – необхідно виробити навички вирішення проблем у різних життєвих сферах, набути такої властивості особистості, як життєстійкість, що є ресурсом подолання життєвих труднощів у складних економічних умовах та в умовах війни.

У зв'язку з цим серед дослідників все більшого інтересу викликають питання суб'єктивного благополуччя, якості життя, питання життєздатності та життєстійкості людини.

Ключові слова: *суб’єктивне благополуччя, життєстійкість, психічне здоров'я, якість життя.*

Annotation

Yanchyk R.V. Psychological features of satisfaction with professional activity of persons with different levels of vitality. Manuscript. Qualification work of the second (master's degree of higher education). – Yuriy Fedkovich Chernivtsi National University. – Chernivtsi, 2024.

Today, the topic of overcoming and optimal living difficult periods of life is very relevant. Rapid social, economic and political changes in society, the Russian-Ukrainian war in Ukraine increase the flow of information, the speed of technological changes, which are reflected in the psychological health of a person, provoking stress, neuroses, inappropriate behavior, depressive states, as well as professional burnout. In modern society, new demands are placed on people. Responsibility for one's life, success, rests entirely on the person himself. In order to successful adaptation to such changes, to successfully realize oneself, it is necessary to develop problem-solving skills in various spheres of life, to acquire such a personality trait as resilience, which is a resource for overcoming life's difficulties in difficult economic conditions and in conditions of war.

In this regard, among researchers, the issues of subjective well-being, quality of life, issues of vitality and vitality of a person increasing interest.

Keywords: *subjective well-being, resilience, mental health, quality of life***.**

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____Р. В. Янчик

Вступ

Актуальність дослідження. Сьогодні дуже актуальною є тема подолання та оптимального проживання важких періодів у житті особистості. Неспокійні соціальні, економічні та політичні зміни в житті суспільства, російсько-українська війна в Україні збільшення інформаційного потоку, швидкості техніко-технологічних змін, які відображаються на психологічному здоров'ї людини, провокують тим самим стрес, невроз, неадекватну поведінку, депресивні стани, а також професійне вигорання. У сучасному суспільстві до людини пред'являються нові вимоги. Відповідальність за власне життя, успіх у професійній та особистісній сферах повністю лежить на самій людині. Для того, щоб успішно адаптуватися до таких змін, успішно реалізувати себе – необхідно виробити навички вирішення проблем у різних життєвих сферах, набути такої властивості особистості, як життєстійкість, що є ресурсом подолання життєвих труднощів у складних економічних умовах та в умовах війни. У зв’язку з цим серед дослідників все більший інтерес викликають питання суб’єктивного благополуччя, якості життя та життєстійкості особистості.

Проблема життєстійкості розглянута у роботах С. Мадді, С. Кобейса отримала розвиток у дослідженнях й вітчизняних вчених. С. Мадді та С. Кобейс знайшли підтвердження тому, що життєстійкість корелює не лише з ефективністю діяльності, але й всіма аспектами роботи, здатністю отримувати задоволення, впевненістю у тому, що людина має достатню автономію та свободу у прийнятті рішень [53, с. 168-177].

Вимоги суспільства до конкурентоспроможної особистості визначають стійкість як важливу складову формування особистості, яка передбачає оптимальний рівень реалізації людиною своїх психологічних можливостей у складних життєвих ситуаціях, «психологічну живучість» і «підвищену ефективність» у цих ситуаціях [48, с. 186-192].

Різні фактори внутрішнього психологічного життя, індивідуальні особливості психіки, конкретні ситуації взаємодії людини зі світом впливають

на розвиток та прояв життєстійкості як інтегральної властивості особистості людини. Непередбачуваність потребує нестандартних управлінських рішень. У таких ситуаціях керівники компаній змушені шукати приховані резерви для виходу з кризи. Формування життєстійкості може стати важливою ланкою системи управління структурою в умовах нестабільності внутрішнього та зовнішнього середовища. З іншого боку, сама людина не завжди готова до обраної нею ж професійної діяльності, тому що її уявлення про професію, про свою роль в організації, про свої можливості не узгоджуються з тією реальністю, в якій вона виявляється. В результаті можуть відбуватися професійні деформації чи деформації особистості.

До психологічних категорій, що розширює розуміння проходження адаптації особистості, належить життєстійкість. Даній проблемі присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених: О. Кокун, М. Корольчук, О. Литвиненко, О. Чиханцевої, Д. Кошаба, С. Мадді, С. Кобаса, К. Спірідо [24; 25; 32; 47; 52; 53; 55; 56; 59].

Науковий інтерес представляють роботи з психологічної теорії професійної культури та задоволеності працею (Л. Бахмутова, В. Бедан, А. Василик, Т. Вонберг, М. Дорош, Т. Гітіс, Ю. Губарєва, Н. Гура) [4; 6; 9; 14; 17; 18]. Також дана проблема вивчалася у промислових колективах (С. Моцна, О. Баєр), серед педагогів (Л. Карамушка, О. Кокун, О. Крендецер) [21; 24; 27; 34]. Водночас теоретичний аналіз показав недостатню розробленість питання задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості.

Об'єкт дослідження: задоволеність професійною діяльністю осіб із різним рівнем життєстійкості.

Предмет дослідження: психологічні особливості задоволеності професійною діяльністю осіб із різним рівнем життєстійкості.

Мета дослідження: виявити особливості задоволеності професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості.

Гіпотеза дослідження: рівень задоволеності професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості буде відрізнятися.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи особливостей задоволеності професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості. За підсумками теоретичного аналізу розкрити зміст понять: «професійна діяльність», «життєстійкість».

2. Виявити рівень життєстійкості респондентів.

3. Дослідити задоволеність професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості.

4. На підставі даних теоретичного аналізу та емпіричного дослідження розробити програму корекції низького рівня життєстійкості.

Методи дослідження: для вирішення поставлених завдань та перевірки гіпотези ми використали комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження: теоретичні (порівняльний); емпіричні (психодіагностичні методи, спостереження, бесіда, експеримент); методи обробки даних (якісний та кількісний; коефіцієнт кореляція r-Спірмена); інтерпретаційні (структурний метод). Математична обробка даних проводилася з допомогою комп'ютерної програми статистичного аналізу SPSS-19.0.

Методики дослідження:

1. «Тест життєстійкості», С. Мадді

2. Тест «Задоволеність роботою», Р. Куніна.

3. Методика «Визначення задоволеності працею», А. Батрашева.

4. Опитувальник «Ділова спрямованість особистості (ДСО), В. Тараненко.

База дослідження: дослідження проводилось на базі підприємства Грандем, ПП, м. Чернівці. У дослідженні взяли участь співробітники компанії «Грандем, ПП» у кількості 40 осіб.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та додатків.

Розділ І. Теоретичні основи вивчення задоволеності професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості

1.1. Поняття задоволеності професійною діяльністю в психологічній науці

Звернення до теми задоволеності професійною діяльністю завжди займало центральне місце у психології. Проблема задоволеності працівників своєю роботою привертала увагу починаючи з 30-х років XX століття. Незважаючи на те, що за останні роки було опубліковано велику кількість статей стосовно цього питання, однак ця проблема в даний час висвітлена недостатньо і далека від свого практичного вирішення. Проблема задоволеності професійною діяльністю не втратила актуальності у зв'язку з тим, що робота займає у людини третину часу, і є єдиною діяльністю, яка була б до такої міри затратною по часу [2, с. 173].

Проблема задоволеності професійною діяльністю давно привертає увагу багатьох зарубіжних авторів, як-от: С. Мадді, М. Мельге, Б. Салаг, В. Гаяйнег, К. Спірідо [56; 58; 59]. Необхідно підкреслити, що історична першість у дослідженні проблеми задоволеності працею та умовами, що характеризують її рівень, належить західним вченим.

Першими звернули увагу на дану проблему, важливість якої є особливо високою в суспільствах з розвиненою ринковою економікою, вчені заклали основні принципи її подальшого дослідження. Величезний вклад у дослідженні задоволеності професійною діяльністю, ставлення до праці, мотивації внесли такі вчені, як: П. Бартон, Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Р. Лазарус, Д. Мак-Клеланд, С. Кобас, Л. Портер, Б. Скіннер та інші [50; 53; 54; 56; 58; 59]. Ці вчені формували різноманітні концепції та модифікації мотивації та задоволеності професійною діяльністю, виробляли практичні рекомендації щодо застосування даних концепцій.

Американський соціолог О. Локк, встановлюючи визначення «задоволеність працею», спочатку сформулював його як приємний позитивний емоційний стан через оцінку своєї роботи чи власного досвіду [46]. Надалі він дещо змінив та доповнив це визначення. То ж «задоволеність працею» вважається результатом оцінювання своєї роботи, внаслідок якої досягаються конкретні цінності, які пов'язані з роботою, за умови, що ці цінності надають можливість задовольнити потреби індивіда [46].

О. Кокун, О. Литвиненко, визначають задоволеність працею як ступінь адаптації працівника у конкретній організації, яка свідчить, що виставлені до нього вимоги і надані йому можливості відповідають його потребам та відповідають його власним орієнтирам та цінностям, соціальним установкам, спрямованості інтересів [22, с. 124; 32].

О. Креденцер визначає радість як «емоційно-оцінювальне ставлення». Найбільша кількість дослідників сходяться в думці про встановлення задоволеності як відношення до чогось, чи когось [27, с. 77-85].

Також О. Креденцер виносить достатньо вдале визначення, що задоволеність – це стійке довгострокове оцінювальне ставлення (думка) людини до виконуваної нею роботи (загалом та окремих її аспектів), що виникає внаслідок багаторазово отриманого задоволення від результатів роботи, умов в процесі її виконання та результатів [27, с. 77-85].

У контексті психології праці, Л. Карамушка зазначає про те, що задоволеність професійною діяльністю сприймається як комплекс психологічних установок стосовно трудової діяльності, яка здійснюється персоналом підприємства, оскільки задоволеність працею насамперед залежить від того, чи є відповідність результатів праці щодо внутрішніх потреб суб'єкта праці [21, с. 43-54].

Задоволеність – незадоволеність визначають чуттєве розуміння співробітниками різних сторін трудової діяльності. Безумовно, значимість емоцій у праці людини надзвичайно велика, зокрема, у психофізіологічному механізмі задоволеності працею. На думку Н. Губи, Н. Гура, Ю. Губарєвої,

В. Кондратенко задоволеність працею, є нічим іншим, як психічний стан людини, що відображає її установку на працю, ставлення до життя, її трудову мотивацію, потреби та очікування від роботи [15, с. 17-22; 16, с. 113-121; 17, с. 35-47].

Мабуть тому задоволеність професійною діяльністю визначається як прояв психічної врівноваженості. Низька задоволеність власною професійною діяльністю може бути причиною зниження продуктивності праці персоналу. Незадоволеність результатами своєї діяльності є додатковим джерелом редукції особистих ресурсів особистості, що згодом стає загрозою для психологічного та фізичного самопочуття людини, що працює.

Виділяють три значних критерії задоволеності професійною діяльністю:

- ❖ емоційна реакція на ситуацію, що склалася на роботі;
- ❖ співвідношення результатів праці та очікувань, вироблення відповідних реакцій та установок;
- ❖ прояв інших подібних установок у поведінці [9, с. 30-36].

Разом з тим науковцями виокремлюються такі характеристики роботи, які найточніше описують її з позиції тих емоційних реакцій, які вона породжує у співробітників компанії. Важливими мотиваційними факторами, які пов'язані із задоволеністю від праці, вважаються:

а) внутрішній зміст роботи;

б) можливість самостійно працювати, автономно;

в) ступінь цікавості та складності завдань;

г) робота, що надає статус та можливості розвиватися [16, с. 113-121].

Причиною існування великої кількості визначень задоволеності професійною діяльністю є складність проблеми, а також її недостатня пропрацьованість.

Індустріально-організаційні психологи вивчають задоволеність роботою вже понад 60 років. Це одна з найбільш детально досліджених тем у цій галузі психології. Незважаючи на великий обсяг проведених досліджень, концепції задоволеності роботою, які б вказували на її джерела та розкривали механізми

таких процесів, досі розроблені недостатньо. Більшість теоретичних положень є наслідками концепцій мотивації [19, с. 21-24].

У рамках сучасної психологічної науки двофакторна «мотиваційно-гігієнічна» теорія задоволеності працею Ф. Герцбергера є загальновизнаною, найбільш інтерпретаційно ресурсною у цій галузі. До мотиваційних критеріїв прийнято відносити: успіхи і досягнення людини або групи осіб в роботі, професійні перспективи, в тому числі кар'єрного зростання, визнання зі сторони соціального оточення, зокрема, показників престижного та «іміджевого» характеру. Гігієнічні критерії включають ергономічні умови праці, рівень матеріальної винагороди, стиль управління, характер міжособистісних стосунків у трудовому колективі [19, с. 21-24].

Варто окремо зазначити, що задоволеність професійною діяльністю, зазвичай, підвищується коли оптимізовані «мотиваційні» фактори. У разі покращення «гігієнічних» показників здебільшого знижуються й показники невдоволеності роботою. При цьому зрозуміло, що строгий поділ факторів, що впливають на рівень задоволеності працею, на «мотиваційні» та «гігієнічні» є достатньо умовним, тому що в ряді випадків саме «гігієнічні» фактори визначають діяльність як окремої людини, так і групи в цілому. Окрім того, варто окремо відзначити той факт, що у групах різного рівня соціально-психологічного розвитку різниться й «питома вага» різних факторів задоволеності [19, с. 21-24].

Так, наприклад, у групах з високим рівнем розвитку «мотиваційний» компонент і такий показник, як «система взаємин», у теорії Ф. Херцбергера входять до переліку «гігієнічних» факторів, як правило, вони мають вирішальне значення для позитивного суб’єктивного бачення та оцінки своєї трудової діяльності, тоді як для груп із низьким рівнем розвитку часто вирішальними стають такі показники, як заробітна плата та ергономічні умови праці [19, с. 21-24].

У численних дослідженнях відображена проблема задоволеності працею, яка виступає серйозною складовою соціально-психологічного

клімату в колективі, будучи необхідною основою для формування та реалізації позитивної психологічної атмосфери в групі, а разом з тим і в результаті налагоджених позитивних відносин між співробітниками [4; 27, с. 77-85].

Захоплені роботою співробітники, які одержують задоволення від процесу, мають високу ефективність, вірять, що здатні впоратися з будь-якими робочими проблемами, оптимістичні щодо своєї роботи та життя, вважають себе здатними задовольнити свої прагнення та потреби у рамках виконуваних ними організаційних ролей. Підкреслюється також зв'язок захопленості роботою з продуктивністю та ефективністю діяльності [37, с. 43-44].

Внаслідок раціоналізації теорії Ф. Герцберга організаційні психологи Дж. Хекман і Дж. Олдхем виділили п'ять базових чинників, які є необхідними, щоб робота сприймалася працівниками організації як наповнена змістом, цікавими ідеями та приносила задоволення. До них відносяться:

- ✓ різні вміння та навички. Ті види діяльності, у яких співробітник зможе виявляти різноманітні вміння;
- ✓ ідентичність завдання – закінчені, цілісні роботи, а не частина цілого;
- ✓ важливість завдання. Робота має бути важливою для співробітника. Керівник може підібрати способи вказівки на важливість, чи приорітетність;
- ✓ автономія. Співробітник повинен мати можливість для прояву себе як особистості, виявляти свої індивідуальні вміння, навички, знання;
- ✓ зворотній зв'язок, який стосується роботи.

Робота, у якій співробітник може давати зворотній зв'язок, найбільш значуща і сприймається більш об'єктивно, ніж робота без можливості давати зворотній зв'язок.

Результати досліджень Ф. Герцберга та його однодумців не дозволяють провести чітку грань між гігієнічними та мотиваційними факторами. Така часткова перевірка характерна для всіх так званих диспозиційних теорій мотивації праці [19, с. 21-24].

До цієї групи підходів до аналізу структури мотивації та умов задоволеності працею зазвичай відносять ієрархічну модель потреб А. Маслоу, ERG-теорію С. Алдерфера та теорію потреб, пов'язаних із досягненням цілей, запропоновану Д. Мак-Клелландом [57, с. 370-396].

Теорія С. Алдерфера, по суті, є модифікацією моделі ієрархії потреб А. Маслоу. В її основі лежить припущення про існування трьох груп потреб, упорядкованих від найконкретніших до найзагальніших: потреби існування (E), взаємовідносини з іншими людьми (R) і особистісне зростання (G). Основна ідея ERG-теорії полягає в тому, що якщо зусилля, спрямовані на задоволення потреб певного рівня, регулярно призводять до фрустрації, людина може повернутися до форм поведінки, що задовольняють більш базові потреби [57, с.370-396].

Працівник, який не має можливості задовольнити потреби у особистісному зростанні на роботі, може обмежитися мінімальним виконанням своїх обов'язків, необхідним для збереження місця роботи та задоволення соціальних потреб, таких як спілкування, тобто потреб середнього рівня. Основною відмінністю цього підходу від ієрархічної моделі А. Маслоу є відсутність жорсткої ієрархії потреб. Водночас, згідно з теорією С. Алдерфера, рівень задоволеності працею залежить насамперед від різноманітності потреб, які можна реалізувати у межах трудової діяльності [57, с. 370-396].

Варто відзначити, що ERG-теорія поряд з іншими диспозиційними теоріями мотивації, не одержала вичерпного емпіричного підтвердження. Разом з тим, загальними перевагами даних підходів є їхня простота та високий рівень адаптації у вирішенні практичних задач у конкретних умовах діяльності певної організації.

Теорія загальних очікувань виникла наприкінці 1960-х років і базувалася на дослідженнях численних організаційних психологів, серед яких В. Врум, Дж. Кемпбелл, Л. Портер та інші. Її суть полягає у тому, що існують чотири групи взаємозалежних змінних, сукупність яких опосередкована

очікуваннями особистості, рівнем її активності у робочому процесі, а в кінцевому підсумку результатами праці та рівнем задоволеності [57, с. 370-396]. До складових теорії належать: очікування відповідності зусиль певному рівню виконання роботи, очікування отримання результату залежно від рівня виконання, а також інструментальні цінності.

Очікування певного рівня продуктивності на основі зусиль відображає впевненість у тому, що докладені зусилля забезпечать бажаний результат виконання роботи. Це значною мірою визначається самооцінкою людини щодо її навичок і знань, пов'язаних із виконанням завдань, очікуваннями з боку інших, підтримкою колег, а також сприятливими умовами праці тощо.

Концепція очікування результату залежно від рівня виконання роботи передбачає усвідомлення того, що досягнення певного рівня виконання спричинить конкретні результати (результати першого рівня), наприклад, підвищення заробітної плати, кар'єрний зріст, відчуття досягнення результату та визнання, збільшення навантаження та збільшення робочого часу [57, с. 370-396].

Теорія загальних очікувань побудована на інших методологічних засадах, на відміну від диспозиційних теорій. Існують певні аналогії, зокрема, дворівнева структура очікуваних результатів діяльності, яка співвідноситься з ієрархією потреб людини. Загалом дана теорія видається достатньо складною, оскільки поєднує різнорідні, часом кардинально відмінні погляди, що значно ускладнює його практичне використання. Більше того, як зазначає Л. Джуелл, не зважаючи на те, що багато припущень, що лежать в основі теорії загальних очікувань, підтверджені в різних дослідженнях, все ж доказів правильності цієї моделі, загалом, не отримано.

Оцінюючи ступінь задоволеності професійною діяльністю використовується теорія справедливості Дж. Адамса. Згідно з цією концепцією, люди оцінюють співвідношення між результатами, які вони отримують у своїй робочій ситуації, та зусиллями, які докладають, порівнюючи це співвідношення з результатами та внеском інших осіб.

Результати включають зарплату, статус і рівень роботи. Найвагомішим внеском є навички, знання, досвід, стаж роботи та рівень освіти. Згідно з теорією справедливості, рівень задоволеності професійною діяльністю буде високим, якщо індивідуальне співвідношення між результатами та зусиллями дорівнює або незначно перевищує середній показник для цього виду діяльності.

Задоволеність працею багатокомпонентна за своєю психологічною природою. Різні автори по-різному описують її структуру. Зокрема С. Моцна, О. Баєр, наприклад, розрізняють загальну та приватну задоволеність працею. Загальна задоволеність відноситься до ставлення працівника до роботи на даному підприємстві загалом. Приватна розглядається, науковцями, як задоволеність професією та задоволеність трудовою ситуацією, до якої відноситься зміст, умови, організація та оплата праці.

Все це зумовлює множинність та різноманітність теорій та підходів до дослідження задоволеності працею. Значно складніше питання про співвідношення задоволеності роботою та задоволеності працею. У своїй праці про рівень задоволеності працею персоналу промислових підприємств України, Т. Гітіс, Д. Діденко говорять про задоволеність працею, проте з таким розумінням загальної задоволеності категорично не згодна Ю. Губарєва, яка справедливо вказує у своїй праці «Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів», що сама праця може задовольняти людину, але працівник ходить на роботу, яка може не цілком влаштовувати, що призводить до переходу на іншу роботу.

Цікаві результати показало дослідження Harvard Business Review, у якому взяли участь 2040 респондентів з 11 місцевих органів влади в Англії. Воно виявило, що 66 % працівників бажають залишитися на своїй поточній роботі завдяки впровадженню програми мотивації [44].

Крім того, згідно з дослідженням Ради корпоративного керівництва, в якому взяли участь понад 50000 людей з 59 компаній по всьому світу, мотивовані співробітники мають бажання на 87 % менше бажання

звільнитися, оскільки вони мають сильніший емоційний зв’язок з організацією, ніж видається на перший погляд [44].

Дослідження Gallup показало, що високомотивовані команди демонструють на 41 % менше прогулів. Це свідчить про підвищену ефективність і залученість співробітників у робочі процеси та виконання завдань організації [44].

Таким чином, якщо проаналізувати роботи щодо даного питання, можна помітити, що коли дослідник вивчає лише виробничі характеристики трудової ситуації, то переважно (але далеко не завжди) використовується поняття «задоволеність працею». Якщо ж учений включає в аналіз соціально-психологічні параметри, такі як міжособистісні чи ділові відносини, психологічний клімат колективу тощо, то найчастіше використовується поняття «задоволеність роботою», яке включає і соціально-економічні і психологічні характеристики трудової ситуації та самої особистості в цілому.

1.2. Проблема вивчення життєстійкості у психологічній науці

У сучасній західній психології поняття «життєстійкість» як результат вивчається із середини минулого століття. У вітчизняних дослідженнях це питання ще не отримало гідної уваги у зв'язку з тим, що науковий інтерес до цього феномену виник відносно нещодавно.

Феноменологія, що розкриває різні аспекти потенційних можливостей особистості, у різних підходах психологічної науки описується такими поняттями, як «воля», «сила его», «внутрішня опора», «локус контроль», «орієнтація на дію», «пошук сенсу» тощо. На думку К. Маннапової, даному визначенню зарубіжної психології відповідає поняття «hardiness» – «життєстійкість», яке запроваджено С. Мадді [33, с. 143-150]. Термін «hardiness» у перекладі з англійської означає «міцність, стійкість, витривалість».

С. Мадді сформулював теорію про особливу якість особистості «hardiness». Ця теорія з’явилася під час розробки ним проблеми творчого потенціалу особистості та регулювання стресових станів. На думку С. Мадді, ці проблеми найбільш логічно піддаються синтезу та аналізу в рамках розробленої ним концепції «hardiness» [55; 56].

Поняття «витривалість», за визначенням С. Мадді та Д. Кошаби, відображає психологічну активність і підвищену працездатність, а також є важливим показником психічного здоров'я. Вони розробили психометричний інструмент для вивчення «витривалості» та досліджували його зв’язок із шкалами Міннесотського багатофакторного особистісного опитувальника. Результати їхньої роботи підтвердили, що «витривалість» є загальною характеристикою психологічного здоров'я людини [56, с. 265-274].

Поняття «витривалість», чи «стійкість» використовується у рамках проблеми подолання стресу. Особистісна риса «витривалість» підкреслює те, що спонукає людину змінювати стресові життєві події. Ставлення людини до змін, а також здатність використовувати внутрішні ресурси для їх подолання, визначають її спроможність справлятися з труднощами й адаптуватися до щоденних або екстремальних ситуацій. Водночас поняття стійкості не тотожне поняттю стратегій подолання. За Р. Лазарусом і С. Фолкманом, стратегії подолання – це способи, спрямовані на вирішення життєвих труднощів, до яких належать копінг-стратегії, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, уникнення, планове вирішення проблем і переоцінка ситуації [54, с. 187].

По-перше, копінг-стратегії являють собою звичні та усталені для людини способи дій, тоді як «витривалість» виступає як риса особистості та установка на виживання. По-друге, копінг-стратегії можуть бути як продуктивними, так і непродуктивними, іноді навіть спричиняючи регрес. Натомість «витривалість» є рисою, яка сприяє ефективному подоланню дистресу і спрямована на особистісне зростання [14, с. 72-83; 42, с. 58-63].

За визначенням Т. Титаренко та Т. Ларіної, життєстійкість – це системна психологічна властивість, яка формується у людини завдяки особливому поєднанню установок і навичок, що дають змогу трансформувати проблемні ситуації у такі, які можна вирішити [43, с. 76].

К. Маннапова характеризує «життєстійкість» як здатність особистості витримувати стресові ситуації, зберігаючи при цьому внутрішній баланс, не знижуючи загального рівня успішності діяльності [33, с. 143-150].

У своєму дослідженні О. Чиханцова розглядає «стійкість» не як систему переконань, а як невід'ємну характеристику особистості, яка дозволяє протистояти негативному впливу середовища, ефективно долати бар'єри життєвих труднощів, трансформуючи їх у ситуації розвитку. Вона підкреслює, що «життєстійкість» не лише виявляє вираженість реакції особистості на зовнішні подразники, а й дає можливість ці обставини перетворити на способи самовдосконалення [46, с. 211-231].

Т. Титаренко описує життєстійкість як складну структуровану психічну властивість, яка базується на системі переконань, що формують готовність ефективно управляти складними системами і ситуаціями [43, с. 76].

Дослідження С. Кобейса та С. Мадді показали, що життєстійкість відображається у трьох незалежних життєвих компонентах: залученості, впевненості у можливості контролю над подіями та прийняттям ризику, які визначають здатність особистості до трансформації негативних вражень у нові можливості та протистояння деструктивному впливу стресу на психічне, фізичне та психологічне здоров'я, а також на успіх у діяльності [53, с. 168-177].

Перший компонент, «залученість», відображає переконання, що активна участь у подіях дає людині найкращу можливість виявити щось цінне та цікаве для себе. Особистість, у якої досить розвинений цей компонент, отримує задоволення від своєї діяльності, почувається необхідною та цінною у процесі її виконання. Як наслідок відсутності цього компонента виникає відчуття відчуженості, так ніби життя проходить мимо тебе. У такої людини розвивається пасивність, в ній народжується відчуття безглуздості своєї праці.

Якщо особа впевнена у власних силах, у тому що всесвіт є великодушним, така людина характеризуєтеся залученістю [53, с. 168-177].

Другим компонентом життєстійкості є «контроль» – це переконання, що зусилля можуть вплинути на перебіг подій, навіть якщо цей вплив обмежений і успіх не гарантований. Компонент «контроль» мотивує людину знаходити способи впливу на стресову ситуацію, уникати почуття безпорадності та усвідомлювати зв’язок між своїми вчинками, діями, докладеними зусиллями та отриманими результатами чи подіями. Особистість з достатньо розвиненим компонентом контролю відчуває, що вона сама обирає свій шлях, свою діяльність. Така людина ставить важко досяжні цілі, рухається до них і впевнена, що обов'язково досягне їх. У неї також є впевненість, що вона може впливати на результати того, що відбувається навколо [53, с. 168-177].

Протилежністю цьому є відчуття власної безпорадності, невпевненість у власних рішеннях заважає досягати поставленої мети, проблеми та перешкоди таким людям здаються глобальними і нерозв'язними, вони вважають, що краще «плисти за течією» [53, с. 168-177].

Третій компонент життєстійкості «прийняття ризику» характеризується як переконаність людини в тому, що всі зусилля, які спрямовані на подолання труднощів, сприяють її зростанню та розвитку, завдяки знанням, які здобуються з досвіду, як позитивного, так і негативного. Прийняття ризику базується на ідеї розвитку через активне набуття знань із власного досвіду та їх подальше застосування на практиці. Протилежністю прийняття ризику є відчуття загрози, жалю про минуле, почуття неучасті у власному житті, відчуття, що воно проходить повз, нетерпимість до різких змін у житті [53, с. 168-177].

Для оптимального рівня працездатності та активності, а також збереження здоров'я в стресових ситуаціях потрібно, щоб всі три компоненти життєвого тонусу були достатньо вираженими.

У сучасних психологічних дослідженнях життєстійкість сприймається як особистісний ресурс. Проблема особистісних ресурсів є досить важливою у

зв'язку з тим, що життєдіяльність людини протікає в мінливих умовах. Отже, життєстійкість безпосередньо залежить від ресурсів особистості.

Різні наукові дослідження та роботи, що розглядають внутрішні ресурси особистості, сформували в психологічній науці, так званий ресурсний підхід. Д. Норман, Д. Канеман, Е. Нойман, Т. Ларіна, К. Маннатова, Т. Титаренко та інші автори приділяють чимало уваги цій проблематиці [43; 51; 52; 53]. Ресурсний підхід бере свій початок у гуманістичній психології, в якій велике місце зайняло вивчення конструктивного початку особистості, що дозволяє долати життєві труднощі. Ресурсні теорії у психотерапії наголошують на сильних сторонах людей (І. Ялом, Р. Мей, А. Маслоу, К. Роджерс та інші) [57; 58; 59].

Широке поширення ресурсний підхід отримав як один із напрямів розвитку теорії психологічного стресу (Д. Норман, М. Познер та інші). М. Познер трактує поняття «ресурси» як фізичні та духовні можливості особистості, мобілізація яких дозволяє реалізувати її програму, методи та стратегії поведінки для попередження або подолання стресу [51; 52].

Т. Ларіна визначає ресурси як «внутрішні та зовнішні змінні, що забезпечують психологічну стабільність у стресових ситуаціях». До них належать емоційні, мотиваційно-вольові, когнітивні та поведінкові конструкти, які людина активує для адаптації до стресових умов, зокрема у робочих чи життєвих обставинах. Це також способи, які застосовуються для докорінної зміни взаємодії зі стресом [43, с. 76].

Ресурсний підхід у психології наголошує на існування процесу розподілу ресурсів, внаслідок чого у деяких людей, незважаючи на різноманітні життєві обставини, виникає можливість зберегти здоров'я на певному рівні та успішно адаптуватися. Теорії ресурсів припускають, що існує певний набір ключових ресурсів, які спрямовують і керують загальним фондом ресурсів. Основний ресурс є ключовим засобом, що організовує розподіл інших ресурсів [42, с. 58-63].

Розглянемо деякі з досліджень феномена «життєстійкості».

С. Кобейса досліджував психологічні чинники, що сприяють подоланню стресу. До факторів, які можуть зменшувати напругу, він відносить адаптацію в дитинстві, індивідуальні особливості, витривалість (стійкість), антиципацію стресу, внутрішнє переживання стресу, соціальну підтримку та оточення. На його думку, ключову роль у подоланні стресу відіграють такі пріоритети: уникнення стресових ситуацій, відпочинок, фізична активність, розвиток соціальних зв'язків, збалансоване харчування, а також використання релаксаційних методик, таких як біологічний зворотний зв'язок [53, с. 168-177].

Згідно з дослідженнями В. Грандта, який аналізував взаємозв’язок між «витривалістю» та стресом у ситуаціях, що викликають тривогу, індивіди з нижчим рівнем тривоги та високими показниками витривалості демонстрували менш виражені фізіологічні реакції на стресові обставини. Вищі показники варіабельності серцевого ритму, зафіксовані у людей з високим рівнем самоконтролю, на думку дослідників, свідчать про інтенсивніші зусилля з подолання стресу через використання копінг-стратегій [14, с. 72-83].

М. Шейєрі та К. Карвер вивчали вплив очікування результату на фізичний стан людини. Вони виявили зв’язок між диспозиційним оптимізмом і здоров’ям, зокрема під час відновлення після операції. Інше дослідження показало взаємозв’язок між рівнем ворожості та серцевими захворюваннями. Якість «витривалість» (яка включає залученість, контроль і готовність до викликів) і пов’язується з оптимізмом, автори розглядають як рису особистості, яка виконує буферну роль у протидії негативним фізичним наслідкам стресу [14, с. 72-83].

Можливо, що рівень оптимізму чи песимізму впливає на фізичний стан через поведінкові механізми, наприклад, загальні копінг-стратегії, або через фізіологічні фактори, такі як серцево-судинні реакції чи імунна система. Крім того, ці показники можуть бути опосередковані третьою змінною, наприклад,

соціальною підтримкою. Автори також вважають, що вони пов’язані із самоефективністю та почуттям безпорадності [5, с. 8-9].

Дослідження С. Мадді, Р. Сальваторе, Д. Кошаба, М. Дебораг присвячені ролі якості «витривалості» у подоланні повсякденного стресу. У працях розглядаються можливі напрямки, в яких «витривалість» може діяти як буфер проти стресу. Їхнє дослідження показало, що витривалість сприяє ефективному подоланню труднощів через підвищення рівня самоефективності. Люди з високими показниками «витривалості» мають більш розвинене почуття компетентності, кращу когнітивну оцінку, значно ефективніші стратегії подолання та відчувають менше стресу у повсякденному житті [56, с. 265-274].

Дослідження С. Кобейса, яке вивчало взаємозв’язок між «витривалістю» та суб’єктивно сприйнятим рівнем здоров’я у дорослих, показало, що респонденти з вищим рівнем вираженості рис «витривалості» відчували себе значно здоровішими у психічному та соціальному аспектах, хоча фізичне здоров’я залишалося без змін [53, с. 168-177]. Життєстійкість характеризує здатність особистості витримувати стресові ситуації, зберігаючи баланс та успішність. На нашу думку, стійкість можна визначити як здатність до гнутися, але не зламатися, перед різними життєвими труднощами. Стійкі люди здатні долати кризи і ставати навіть сильнішими порівняно з минулим досвідом. Вони знаходять способи змінити своє життя і продовжувати рух до своєї мети. Уміння справлятися з життєвими неприємностями пов'язані з усвідомленням і прийняттям насамперед себе і людей загалом.

Таким чином, стійкість як ключовий ресурс подолання можна визначити як здатність і готовність людини активно взаємодіяти зі стресовими ситуаціями підвищеної складності, контролювати та управляти ними, приймати ризики, долати виклики, а також сміливо стикатися з новим, невідомим і труднощами на шляху до досягнення своїх цілей. У нашому дослідженні найважливіше те, який зв'язок між життєстійкістю та задоволеністю професійною діяльністю.

1.3. Психологічні особливості взаємозв'язку життєстійкості та задоволеності професійною діяльністю

У психологічній науці багато вітчизняних вчених досліджували психологічні особливості життєстійкості особистості у різних умовах життєдіяльності (О. Басенко, О. Бацилєва, В. Бедан, К. Маннапова, Л. Степаненко, Т. Титаренко, О. Чиханцева, Д. Кошаба, С. Мадді та інші) [3; 5; 6; 33; 42; 43; 46; 52; 53].

Життєстійкість, що виступає особистісним ресурсом працівника організації, стає особливо важливою у періоди економічних та інших криз, соціальних змін і визначається у зростанні потреб нашого суспільства у пошуку методів створення сприятливих умов для максимального розвитку людини, її ефективності у професійній сфері та, як наслідок, життєстійкості організації загалом [42, с. 58-63].

В. Осьодло визначає особистісні ресурси як життєві цінності, що формують реальний потенціал подолання несприятливих життєвих явищ. Саме звичайна їхня наявність виконує адаптивну функцію: додає людині впевненості, підтримує її самоідентичність, підвищує самооцінку. Ресурси – є всім тим, що може використовувати людина для задоволення вимог середовища [36, с. 242-252].

Автор виокремлює два великі класи ресурсів: психологічні та соціальні.

Особистісні ресурси – це навички та вміння індивіда, а психологічні є відображенням здатності отримувати допомогу особистістю у соціальному середовищі (інструментальну, моральну, емоційну).

О. Чиханцова визначає стійкість як головний ресурс для подолання життєвих труднощів і проблем. Вона розглядає стійкість як здатність людини зберігати контроль над життєвими обставинами, сприймати виклики як цінний досвід і ефективно долати їх, перетворюючи труднощі на можливості для особистісного розвитку [46, с. 211-231].

Звертаючись до значущості професійної діяльності у розвитку та підтримці рівня життєстійкості особистості, зазначимо, що у роботах Т. Титаренко діяльність сприймається як особлива система, у надрах якої формуються психічні процеси. Теорія діяльності стала однією з передумов формування системного підходу до психології [43, с. 76].

Науковці розглядають діяльність як велику ієрархічну систему, що фіксує активний фактор людського буття.

Професійна діяльність дорослої людини може стати опорою, надавати сенсу її життю, активно впливати на розвиток її життєстійкості.

І, водночас, високий рівень розвитку особистості може сприяти ефективному виконанню професійної діяльності.

П. Бартон і Г. Гоміш, застосовуючи міждисциплінарний підхід до явища життєстійкості, зазначають, що ця риса особистості відображає здатність людини протистояти стресовим ситуаціям, зберігаючи внутрішню рівновагу та високий рівень ефективності у своїй діяльності [50, с. 511-518].

У процесі самореалізації у професійній сфері продовжується розвиток та становлення особистості, а для будь-якого розвитку та становлення людини характерна невизначеність. Тобто толерантність до невизначеності можна вважати ресурсом, що сприяє вирішенню конфліктів та труднощів у житті людини [50, с. 511-518].

Життєстійкість є особистісно психологічним ресурсом, що дозволяє людині, протидіяти розвитку станів професійної та особистісної дезадаптації.

За даними С. Маді та С. Кобейса, життєстійкість демонструє стабільну позитивну кореляцію не лише з ефективністю діяльності, але й задоволенням всіма напрямками роботи, впевненістю в тому, що керівництво надає достатньо автономії та свободи у прийнятті рішень [53, с. 168-177].

Відповідно до досліджень О. Чиханцевої, якщо у співробітника буде виражена інтолерантність до невизначеності, він матиме схильність сприймати непередбачені стресові ситуації переважно як загрозливі, небезпечні, ніж як такі, що надають нові можливості [47].

В. Грандт зазначає, що життєздатність виконує роль енергозберігаючого механізму, який допомагає людині виживати у складних життєвих ситуаціях та під час соціальних змін. Цей механізм дозволяє зберігати власний потенціал для досягнення поставлених цілей і завдань. Іншими словами, стійкість пов'язана не лише зі стратегіями поведінки чи формуванням нової життєвої філософії у важких обставинах, але й із розробкою різноманітних підходів до повсякденної поведінки у періоди життєвих труднощів, складних умов та невизначеностей [14, с. 72-83].

Л. Сердюк вважає, що психологічний аспект стійкості тісно пов'язаний з особистісно-змістовним рівнем людини, її життєвими смислами, самооцінкою, ставленням до оточення, усвідомленим вибором і здатністю до рефлексії [40, с. 73-90].

Рефлексія дає можливість не лише критично оцінювати себе, але й поглянути на свою діяльність з боку, стати активним учасником власного життя. Вона дозволяє визначити та скоригувати свою поведінку у складних життєвих обставинах, впливаючи на зміну самооцінки, розвиток особистісних якостей, переосмислення ситуації та пошук причин її виникнення. Висока вираженість життєстійкості сприяє оцінюванню подій як менш стресових і травмуючих, а, отже, це дозволяє успішнішо вирішувати стресові ситуації [38, с. 74-99].

Як зазначала, в свою чергу, К. Маннапова, це особистісна змінна, яка характеризує здатність людини витримувати непередбачені стресові навантаження, максимально зберігаючи при цьому внутрішню збалансованість не знижуючи успішності своєї діяльності [33, с. 143−150].

Всі ці поняття життєстійкості схожі і перетинаються з розумінням толерантності до невизначеності у контексті переживання стресових подій. Життєстійкість є однією з ключових особистісних змінних, що впливає на непередбачені стресогенні фактори та ефективність діяльності.

Ставлення працівника до непередбачуваних змін, до своїх внутрішніх ресурсів, усвідомлення ступеня можливості управління змінами, що

відбуваються, дозволяють визначити здібності до подолання як повсякденних, так і екстремальних професійних труднощів [13, с. 206-211].

Поняття толерантності до невизначеності, яке є близьким до концепції життєстійкості в контексті переживання важких ситуацій, було розроблене в середині минулого століття в межах теорії Т. Адорно та його колег. Воно визначалося як здатність людини успішно справлятися зі складностями навколишнього середовища [50; 51; 52; 53; 58].

Толерантність до невизначеності зазвичай розглядається як стійка риса особистості, що проявляється у загальному способі реагування на невизначені ситуації та здатності перебувати в них. У цілому це поняття описується як біполярний вимір, де на одному полюсі знаходиться толерантність до невизначеності, а на іншому – нетерпимість, тобто нездатність приймати та терпіти невизначеність ситуації [58, с. 132-146].

У ситуації мінливості умов існування, численних негативних зовнішніх впливів, дедалі більше зростаючої професійної конкуренції вміння втриматися на плаву і не здати свої заслужені позиції стає найважливішою якісною характеристикою будь-якої організації в сучасному суспільстві.

Таким чином, підсумовуючи теоретичний аналіз наукових джерел та підходів, можна зробити висновок, що здатність оперативно реагувати на непередбачувані обставини є однією із основних властивостей структури особистості. Вміння виживати у критичних стресових обставинах – це не просто властивість організації реагувати на негативні явища, а мимовільна реакція на подразники внутрішні та зовнішні, і чим результативніша та ефективніша ця реакція людини на стресові ситуації, тим вищою буде її життєстійкість.

Підводячи підсумки, варто зазначити, що управління життєстійкістю можна розглядати як прийняття та реалізацію управлінських рішень у разі виникнення непередбачуваних стресових ситуацій, з метою повернення діючої структури організації до попереднього робочого стану та набуття нових якостей, що виникли після здійснення відповідних заходів.

Розділ ІІ. Дослідження задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості

2.1. Організація та методи дослідження

Дане дослідження було проведено для виявлення особливостей задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості. Серед завдань ми поставили за мету розробити психокорекційну програму з підвищення рівня життєстійкості.

Об'єкт дослідження: задоволеність професійною діяльністю.

Предметом дослідження: задоволеність професійною діяльністю осіб із різним рівнем життєстійкості.

У процесі емпіричного дослідження задоволеності професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості було вирішено такі *завдання*:

1. Виявити рівень життєстійкості респондентів.

2. Дослідити задоволеність професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості.

3. Здійснити якісний та кількісний аналіз отриманих результатів.

3. На підставі даних теоретичного аналізу та емпіричного дослідження розробити корекційну програму для осіб з низьким рівнем життєстійкості.

Дослідження включало кілька етапів.

На першому етапі роботи нами здійснювався пошук проблеми дослідження задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості, було визначено первинну проблему та сформульовано тему дослідження.

Проведено теоретичний аналіз наукової психологічної літератури на тему дослідження. Визначено мету, завдання, предмет, об'єкт дослідження задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості, висунуто гіпотезу дослідження, здійснено підбір психодіагностичних мктодик, визначено вибірку досліджуваних та базу дослідження.

На другому етапі роботи було здійснено дослідження задоволеності професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості. З метою поділу вибірки на групи було досліджено рівень життєстійкості. Після цього виявили особливості задоволеності професійною діяльністю у кожній із виділених нами груп. Було розроблено психокорекційну програму підвищення рівня життєстійкості.

Третій етап роботи включав кількісну та якісну обробку результатів дослідження. Здійснювалась систематизація отриманих результатів та оформлення їх у кількісному та якісному вигляді.

Для діагностики задоволеності професійною діяльністю в осіб з різним рівнем життєстійкості ми використали такі методики:

1. Методика «Життєстійкості особистості», С. Мадді.
2. Тест «Задоволеність роботою», Р. Куніна.
3. Методика «Визначення задоволеності працею», А. Батрашева.
4. Опитувальник «Ділової спрямованості особистості», В. Тараненко.

Для виявлення загального рівня життєстійкості було використано *методику «Життєстійкості особистості», С. Мадді*.

Методика є адаптацією опитувальника «Hardiness Survey», розробленого американським психологом С. Мадді. Тест допомагає визначити рівень вираженості життєстійкості як в цілому, так і її компонентів (залученості, контролю і прийняття ризику). Респондентам пропонується прочитати 45 тверджень і обрати той варіант відповіді («ні», «ймовірніше ні, ніж так», «ймовірніше так, ніж ні», «так»), який найкращим чином відображає їхню думку про себе. Життєстійкість у цьому опитувальнику визначається сумою балів потрем порівняно самостійним компонентам: залучення, контроль, прийняття ризику. У процесі діагностики та подальшого аналізу результатів враховувалися конкретні значення субшкал (факторів).

До тесту додаються середні і стандартні відхилення загального показника і субшкал, отримані результати порівнюються з нормативними показниками. Загальний показник 0-61 балів свідчить про низький рівень

життєстійкості, 62-99 балів – про середній, а 100-135 балів – про високий рівень життєстійкості. Показник «залученості»: 0-29 балів свідчить про низький рівень вираженості компоненту, 30-46 балів – про середній, а 47-54 бали – про високий рівень. Показник «контролю»: 0-20 балів – низький рівень вираженості компоненту, 21-38 балів – середній, 39-51 бал – високий. Показник «прийняття ризику»: 0-8 балів – низький рівень вираженості компоненту, 9-18 балів – середній, 19-30 балів – високий.

У процесі розмови ми просили респондентів прокоментувати виконання методики «Життєстійкості особистості», С. Мадді. Для аналізу цікавили як самі коментарі респондентів, і ті шкали методики, куди насамперед звертали увагу досліджувані і вважали важливим прокоментувати саме їх. У процесі спостереження за випробуваними фіксувалися такі показники, як «динамічні характеристики мови», «час на обмірковування відповіді» та «емоційність».

З метою вимірювання задоволеності роботою ми використали *методику «Задоволеність роботою», Р. Куніна*. Дана методика застосовувалась для вивчення факторів, що впливають на мотивацію, а також дозволив виявити параметри, що вказують на задоволення чи не задоволення співробітників організації умовами роботи, організацією керівництва та відносинами у робочому колективі. За допомогою даної методики можна підрахувати середній бал задоволеності працею та порівняти цей показник з іншими критеріями задоволеності та проаналізувати аспекти задоволеності роботою працівників організації.

Для вивчення задоволеності професійною діяльністю було використано *методику «Визначення задоволеності працею», А. Батрашева*. Використання даної методики дозволило виявити інтерес до виконуваної роботи, досягнення у професійній діяльності, взаємини з колегами та керівництвом, відповідність виконуваної роботи заробітку, умови праці; визначити професійну відповідальність працівника та його рівень домагань у професійній діяльності.

Опитувальник «Ділової спрямованості особистості», В. Тараненко дозволив нам виявити такі види спрямованості особистості:

1. Спрямованість на себе – орієнтація на пряму винагороду та задоволення незалежно від роботи та співробітників, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливість.

2. Спрямованість на спілкування – прагнення за будь-яких умов підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на шкоду виконання конкретних завдань або надання щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба у прихильності та емоційних стосунках з людьми.

3. Спрямованість на справу – зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети. У процесі дослідження були використані так само малоформалізовані методи, такі як бесіда і спостереження.

Для статистичної обробки результатів емпіричного дослідження використовувалися такі методи математичної статистики: абсолютна та відносна частота (відсотки); коефіцієнт кореляції r-Спірмена. Обробка кількісних даних проводилася з допомогою комп'ютерної програми статистичного аналізу SPSS-19.0.

З метою мінімізації впливу на хід дослідження зовнішніх та додаткових змінних, ми забезпечили їх контроль шляхом створення константних умов (дослідження проводилося в один і той же час), застосування адаптованих для вікової категорії випробуваних стандартизованих методик (контроль фактора індивідуальних особливостей випробуваних), чіткості та точності у викладі інструкції з наступним контролем за її засвоєнням (контроль чинника завдання).

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження

На першому етапі було проведено дослідження вираженості рівня життєстійкості, за методикою «Життєстійкості особистості», С. Мадді, результати якого відображено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження за методикою «Життєстійкості особистості», С. Мадді

Вибірка	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Співробітники компанії «Грандем»	23 %	57 %	20 %

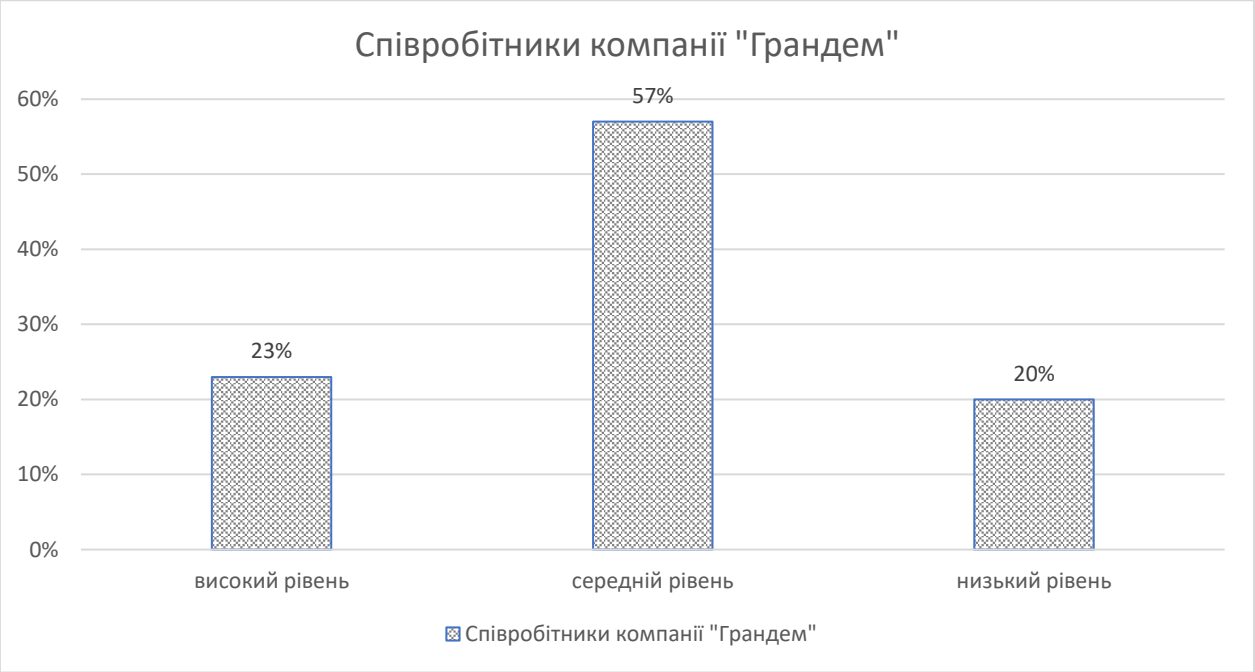


Рис. 2.1. Відсотковий розподіл результатів дослідження за методикою «Життєстійкості особистості», С. Мадді

Оцінка рівня життєстійкості проводилась шляхом підрахунку балів за трьома шкалами: «залучення», «контроль», «прийняття ризику». У групі випробуваних отримано високий рівень життєстійкості у 23% (до цієї групи увійшли досліджувані, у яких загальний бал вищий 98 балів), середній рівень у 57% життєстійкості (випробувані, у яких загальний бал від 62 до 98) та

низький рівень життєстійкості у 20% (випробувані, у яких загальний бал нижчий 62).

Таким чином, у групі випробуваних є респонденти з низьким рівнем життєстійкості. Випробуваним з високим рівнем життєстійкості властиво вміння долати труднощі, вони володіють здатністю впоратися зі стресом, сприймати його не надто значимим. Внаслідок цього у таких досліджуваних знижується рівень виникнення внутрішньої напруги у стресових ситуаціях.

Результати аналізу компонентів життєстійкості у спільній вибірці респондентів представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати дослідження за методикою «Життєстійкості особистості», С. Мадді

	Високий рівень (ср.бал)			Середній рівень (ср.бал)			Низький рівень (ср.бал)		
	залученість	контроль	прийняття ризику	залученість	контроль	прийняття ризику	залученість	контроль	прийняття ризику
Співробітники компанії «Грандем»	47,3	37,7	24,25	31,3	25,3	17	21,3	15,3	12,3

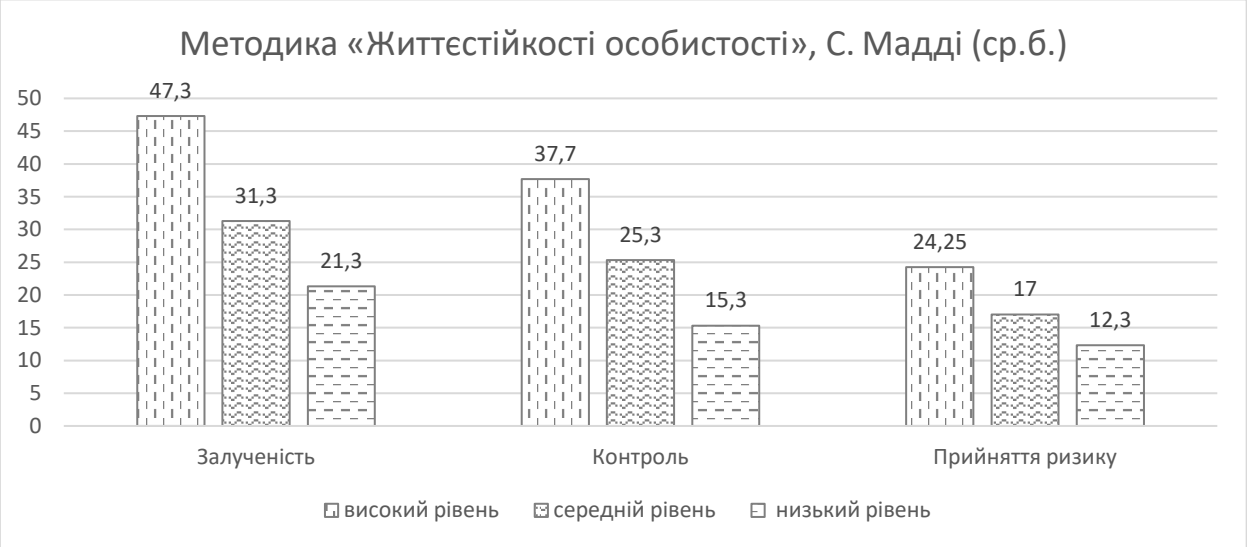


Рис. 2.1. Розподіл показників компонентів життєстійкості серед співробітників компанії «Грандем» (ср. бал)

Таким чином, при високому рівні життєстійкості всі показники досліджуваних: «залучення» (47,3), «контроль» (37,7), «прийняття ризику» (24,25) мають високі значення.

Отже, випробувані з високим рівнем життєстійкості виявляють прагнення до зростання і розвитку, використовуючи знання з власного досвіду. Вони переконані у тому, що все те, що з ними відбувається, допомагає їхньому розвитку, сприяє готовності діяти без будь-яких гарантій успіху, на власний страх і ризик, прагнуть впливати на результати того, що відбувається, вибирати власну діяльність, свій шлях. Вони одержують задоволення від своєї діяльності, почуваються впевненими.

У респондентів із низьким рівнем життєстійкості показники «залученість» (21,3), «контроль» (15,3) та «прийняття ризику» (12,3) знаходяться на низькому рівні.

Випробувані з низькими показниками за даними компонентами життєстійкості не отримують позитивних емоцій від своєї діяльності. Такі досліджувані мають відчуття відкинутості, власної безпорадності, не розглядають життя як спосіб набуття досвіду, ніби «поза» життям, не готові витрачати зусилля без переконливих гарантій досягнення успіху.

Для подальшої роботи та дослідження ми брали до уваги результати досліджуваних з високим та низьким рівнем життєстійкості та проводили порівняння полярних груп.

Респонденти з низьким рівнем життєстійкості у розмові значно частіше, коментуючи питання запропонованої методики, мімікою, жестами, фразами підтверджували низький рівень життєстійкості. Так, вони коментували методику, близькими їм висловлюваннями: «нічого не потрібно робити, все і так минеться»; «мені не подобається те, чим я займаюся щодня»; «останнім часом я дуже дратуюся»; «щоб я не робив – все марно»; «я краще побуду на самоті, ніж піду і познайомлюся з новими людьми» тощо.

У процесі дослідження ми спостерігали за реакціями досліджуваних під час взаємодії, за їхнім настроєм, висловлюваннями, взаємодії з колегами,

ставленням до роботи. Використання в роботі методу спостереження також дозволило виявити низку значних відмінностей у вибірці респондентів з низьким та високим рівнем життєстійкості. Оскільки базовими у процесі спостереження нами були використані такі показники як «динамічні характеристики мови», «час на обмірковування відповіді» та «емоційність» нами було встановлено, що респонденти з високим рівнем життєстійкості характеризуються більшою послідовністю у відповідях, плавністю мови і при цьому їм потрібно значно менше часу на обмірковування та формулювання відповіді. Вони менш емоційні.

У той час як випробувані з низьким рівнем життєстійкості дають більш емоційно насичену відповідь, вони менш послідовні, їх коментарі більш схожі на спробу виправдати якість своєї роботи, ніж власну відповідь на поставлене запитання. Аналіз часу, витраченого на обмірковування відповіді, показав значні відмінності у двох групах респондентів. У середньому 2,5 – 3,5 секунди у досліджуваних із високим рівнем життєстійкості та 6,5 – 8.0 секунд у респондентів із низьким рівнем життєстійкості.

На наступному етапі було проаналізовано особливості задоволеності роботою у досліджуваних із різним рівнем життєстійкості за допомогою методики «Задоволеність роботою», Р. Куніна. Показники задоволеності роботою представлені у таблиці та графічно на рисунку 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати дослідження за методикою «Задоволеність роботою», Р. Куніна

Вибірка	Високий рівень життєстійкості (ср. бал)	Низький рівень життєстійкості (ср. бал)
Співробітники компанії «Грандем»	7,4	2,9

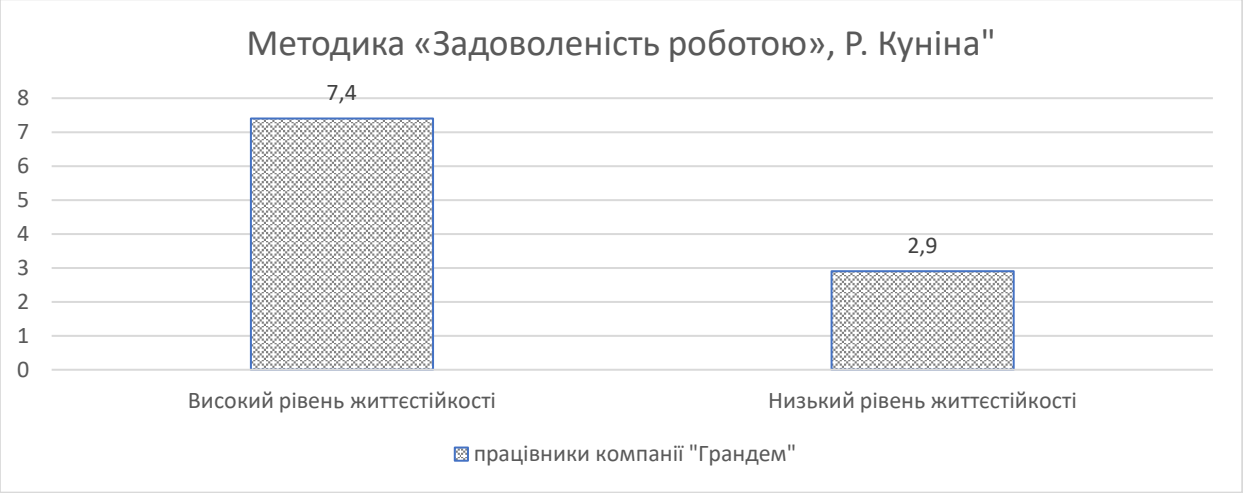


Рис. 2.3. Середні показники задоволеністю роботою осіб з різним рівнем життєстійкості

Результати дослідження показали, що у випробуваних з високим рівнем життєстійкості виявлено більш високий рівень задоволеності роботою, у випробуваних із низьким рівнем життєстійкості спостерігається, у свою чергу, низький рівень задоволеності роботою.

На наступному етапі роботи ми використали методику «Визначення задоволеності працею», А. Батрашева. Використання даного діагностичного інструментарію дозволило нам проаналізувати особливості задоволеності працею за такими критеріями: «цікавість до виконуваної роботи», «рівень домагань у професійній діяльності», «задоволеність взаєминами з колегами», «задоволеність взаєминами з керівництвом», «надання переваги виконуваній роботі незалежно від заробітку», «задоволеність умовами праці», «професійна відповідальність».

Результати дослідження задоволеності працею опитаних респондентів представлені у таблиці та на рисунку 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати дослідження за методикою «Визначення задоволеності працею», А. Батрашева

Співробітники компанії «Грандем»	Високий рівень життєстійкості (ср.бал)	Низький рівень життєстійкості (ср.бал)
Інтерес до роботи	7,4	2,3

Задоволеність досягненнями у роботі	6,8	4,1
Задоволеність взаємостосунками з співробітниками	8,4	4,7
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	7,8	3,3
Рівень домагань у професійній діяльності	9	5,4
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	7,6	1,3
Задоволеність умовами праці	8,7	6,4
Професійна відповідальність	8,9	5,1



Рис. 2.4. Середній розподіл показників задоволеності працею досліджуваних з різним рівнем життєстійкості (ср.бал)

Аналіз показників задоволеності працею респондентів за такими шкалами, як «цікавість до роботи», «задоволеність досягненнями у роботі», «задоволеність стосунками з колегами», «задоволеність взаємовідносинами з керівництвом», «рівень професійних домагань», «перевага виконаної роботи високому заробітку», «задоволеність умовами праці» та «професійна відповідальність», виявив наявність певних відмінностей.

Отже, для випробуваних з високим рівнем життєстійкості за шкалою «інтерес до роботи» виявлено, що він є набагато важливішим компонентом

їхньої професійної діяльності, ніж для випробуваних з низьким рівнем життєстійкості.

За шкалою «задоволеність досягненнями у роботі» також виявлено певні відмінності у першій та другій групі респондентів. Досліджувані з високим рівнем життєстійкості зазначали необхідність і важливість компонента задоволеності досягненнями у роботі на відміну від респондентів з низьким рівнем домагань.

За показниками «задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками» та «задоволеність взаємовідносинами з керівництвом» також виявлено значущі відмінності у першій (8,4 та 7,8) та другій групі (4,7 та 3,3) досліджуваних.

Отримані дані свідчать про високу емоційну включеність осіб із високим рівнем життєстійкості, взаємодопомогу в ситуаціях, що викликають стан фрустрації у членів колективу, здатність брати на себе відповідальність за стан справ на роботі. Також низькі показники ефективності трудової діяльності впливають на взаємини в колективі, що позначається на настрої досліджуваних, працездатності та активності їхнього здоров'я. Такі ситуації заважають формуванню почуття спільності, впливають на формування соціально-психологічного клімату у трудовому колективі та його згуртованість. За шкалою «рівень домагань професійної діяльності» виявлено, що у респондентам з високим рівнем життєстійкості найбільш властиве прагнення досягати результату певного рівня професійної діяльності, при цьому вони вміють враховувати свій минулий досвід та вибудовувати траєкторію руху у досягненні результатів у професійній діяльності.

За шкалою «надання переваги виконуваної роботи високому заробітку» виявлено відмінності у результатах у першій та другій групі досліджуваних. Для респондентів із високим рівнем життєстійкості, на відміну від респондентів із низьким рівнем життєстійкості, характерне виконання роботи з мотивом отримання високої оплати, і з мотивом «цікавість» чи «досягнення успіху». Вони зацікавлені у розвитку, збільшенні свого особистого масштабу

знань та умінь, підвищенні кваліфікації. Такі респонденти схильні накопичувати досвід, навіть маючи невелику заробітну плату.

За шкалами «задоволеність умовами праці» та «професійна відповідальність» також виявлені відмінності у першій та другій групі досліджуваних. Респонденти з високим рівнем життєстійкості задоволені умовами праці, при цьому мають високий рівень професійної відповідальності, на відміну від досліджуваних з низьким рівнем життєстійкості.

За опитувальником «Ділової спрямованості особистості», В. Тараненко інформативними для нас також виявились показники спрямованості випробуваних на себе, на спілкування чи справу у рамках здійснення професійної діяльності. Показники спрямованості особистості досліджуваних представлені на рисунку 2.5.

Таблиця 2.5.

Результати дослідження за опитувальником «Ділової спрямованості особистості», В. Тараненко

Співробітники компанії «Грандем»	Високий рівень життєстійкості (ср.бал)	Низький рівень життєстійкості (ср.бал)
Спрямованість на себе	29	47
Спрямованість на спілкування	62	19
Спрямованість на справу	36	15

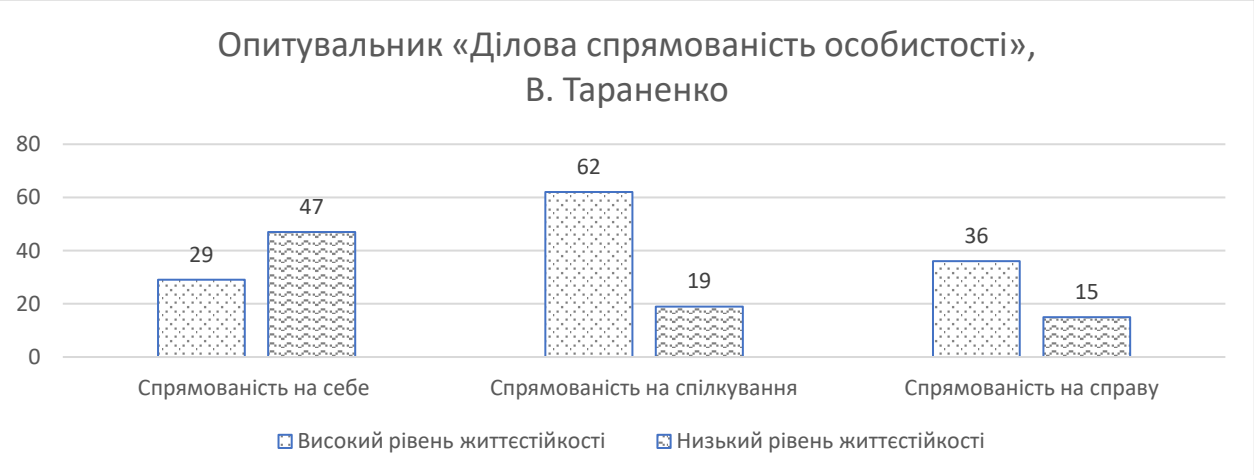


Рис. 2.5. Розподіл показників спрямованості особистості в рамках професійної діяльності серед респондентів компанії «Грандем» (ср.бал).

У групах респондентів з високим та низьким рівнем життєстійкості були виявлені відмінності за шкалами «спрямованість на себе», «спрямованість на спілкування», та «спрямованість на справу».

Отже, для випробуваних із високим рівнем життєстійкості властиво: реалістично підходити до задоволення потреб свого «Я»; у роботі вони уникають проявів агресії; якщо певний статус відповідає дійсному стану справ, можуть виявляти наполегливість у захисті своїх прав та інтересів; уникають силових способів у вирішенні спірних питань; уникають суперництва, що виходить за межі ділових відносин; вміють відокремлювати особисті стосунки від робочих; не зважаючи на обставини прагнуть підтримувати стосунки з людьми, орієнтуються переважно на колективну роботу, але часто це відбувається на шкоду виконання конкретних завдань або підтримки окремих осіб, особливо якщо така підтримка може призвести до ризику втрати соціального схвалення з боку колег чи керівництва. Також вони є дуже енергійними працівниками, відповідальними, намагаються доводити розпочату справу до завершення нерідко, навіть, у ширших межах, ніж передбачено посадовими обов'язками. Також варто зазначити, що такі респонденти достатньо енергійно та наполегливо відстоюють власну стратегію діяльності, при цьому достатньо ефективно використовують найбільш дієві механізми у досягненні конкретних результатів. Вони вважають, що краще мати чітку програму почерговості оперативних рішень та дій та зазвичай, добре представляють на рівні практичного вирішення проблеми, що виникають та схильні брати на себе відповідальність за прийняття рішень.

Для випробуваних з низьким рівнем життєстійкості властиво: задоволення своїх потреб у реалізації ділової діяльності. Вони схильні приписувати собі провідну роль у вирішенні багатьох справ. У своїх намірах

вони іноді вдаються до тиску на оточуючих, створюючи напружену атмосферу суперництва, яка виходить за межі суто професійних стосунків. Вони не завжди здатні чітко розділити особисті інтереси та службові обов'язки. Попри це, вони зазвичай не виявляють підвищеної підозрілості чи настороженості до колег, хоча можуть відчувати заздрість до чужих успіхів, навіть якщо ці досягнення є цілком заслужені. Найхарактернішою реакцією на успіх інших людей є посилення зусиль для досягнення настільки ж вражаючих результатів, якими суб'єкти не соромляться похвалитися, навіть більше, ніж це того вартує.

Щодо позиції суб'єктів стосовно власного «Я», то її можна визначити як «егоцентричну». Такі респонденти зазвичай уникають широкого кола спілкування, достатньо легко ставляться до самотності, зазвичай віддають перевагу працювати наодинці, аніж у тісній взаємодії з командою співробітників.

Вони віддають перевагу роботі, яка не вимагає постійного інтенсивного спілкування. У емоційному плані вони прив'язані хоча до досить вузького кола близьких людей, не мають значних труднощів у встановленні міжособистісних стосунків, демонструють незалежність від громадської думки та здатні відстоювати власну точку зору навіть на противагу більшості. Також вони надають великого значення індивідуальним стосункам, а не ширшим, колективним відносинам. Такі особистості зазвичай не проявляють достатньої наполегливості у відстоюванні своїх бізнес-стратегій, використовують недостатньо ефективні механізми для досягнення конкретних результатів. Вони часто характеризуються нечіткістю у розробці оперативних планів та визначенні пріоритетів діяльності, а також не завжди заглиблені у прийнятті рішення; можуть проявляти тенденцію уникання прямої відповідальності в ситуаціях, які вимагають прямого особистого втручання, намагаючись замінити інструкції певним формалізмом.

У результаті математичної обробки отриманих даних за допомогою коефіцієнта кореляції r-Спірмена за всіма показниками були виявлені значимі прямі кореляційні зв'язки.

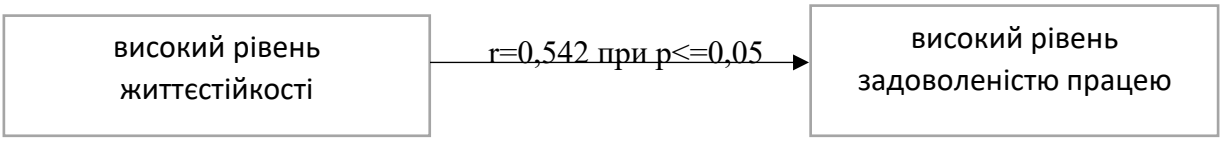


Рис. 2.6. Кореляційна плеяда результатів дослідження між показниками «високий рівень життєстійкості» та показником «високий рівень задоволеності працею»

Існує достовірний позитивний кореляційний зв'язок між показниками «високий рівень життєстійкості» і показником «високий рівень задоволеності працею» (r=0,542 при p<=0,05), тобто чим вищі будуть у випробуваних дані показники рівня життєстійкості, тим більша ймовірність того, що ці працівники будуть задоволені своєю професійною діяльністю і, навпаки, що більше вони будуть незадоволені своєю професійною діяльністю, то нижчим буде рівень життєстійкості.

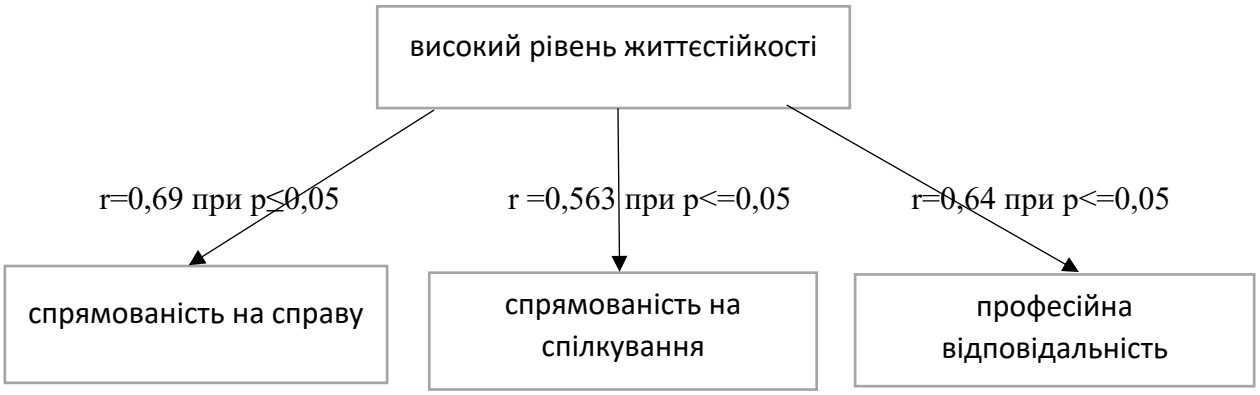


Рис. 2.7. Кореляційна плеяда результатів дослідження між показниками «високий рівень життєстійкості» та показниками «спрямованість на справу», «спрямованість на спілкування», «професійна відповідальність».

Також виявлено позитивний кореляційний зв'язок між показником «високий рівень життєстійкості» та показником «спрямованість на справу» (r=0,69 при p≤0,05); «високий рівень життєстійкості» та «спрямованість на спілкування» (r=0,563 при p<=0,05); «високий рівень життєстійкості» та «професійна відповідальність» (r=0,64 при p<=0,05); «низький рівень життєстійкості та «низький рівень задоволеності професійною діяльністю»

(r=0,405 при p<=0,05); «низький рівень життєстійкості» і «спрямованість на себе» (r=0,67 при p<=0,05).

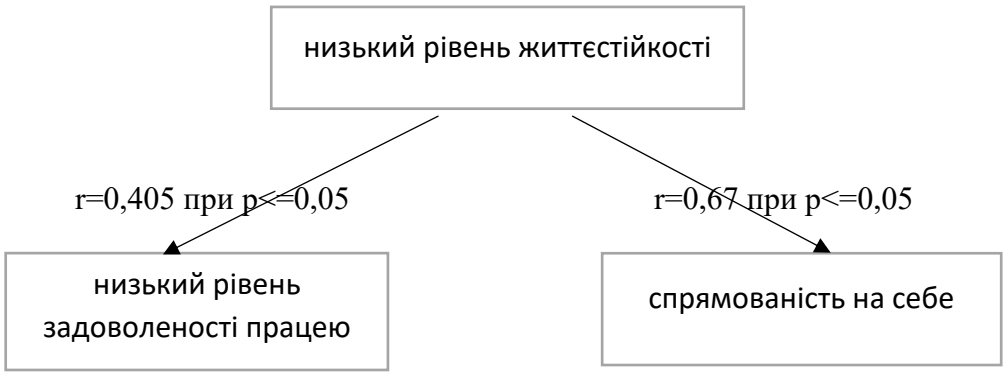


Рис. 2.8. Кореляційна плеяда результатів дослідження між показниками «низький рівень життєстійкості» та показниками «низький рівень задоволеності працею», «спрямованість на себе».

Отже, що вищий рівень життєстійкості, тим вищі показники «спрямованість на справу», «спрямованість на спілкування», «професійна відповідальність». Чим нижчий рівень життєстійкості, тим нижчий рівень «задоволеності професійною діяльністю» та нижчий показник «спрямованості на себе».

Таким чином, у результаті проведеного дослідження виявлено (20 %) досліджуваних з низьким рівнем життєстійкості. Для цієї групи респондентів характерний нижчий загальний рівень задоволеності професійною діяльністю, ніж для групи респондентів (23 %) з високим рівнем життєстійкості. Також, у випробуваних з високим рівнем життєстійкості виявлено більш високий рівень задоволеності професійною діяльністю, у випробуваних із низьким рівнем життєстійкості спостерігається, у свою чергу, низький рівень задоволеності професійною діяльністю. Крім того, у групах досліджуваних з високим та низьким рівнем життєстійкості були виявлені статистично значущі відмінності за шкалами «спрямованість на себе», «спрямованість на спілкування», «спрямованість на справу».

Достатньо велика група респондентів мають низький рівень життєстійкості (20 %). На нашу думку, підвищення життєстійкості сприятиме

розвитку високого рівня стресостійкості, формуванню сприятливого клімату в колективі, підвищенню рівня професійної задоволеності, що зумовлює необхідність розробки та реалізації програми психологічної корекції, спрямованої на підвищення рівня життєстійкості досліджуваних.

2.3. Програма з психологічної корекції життєстійкості осіб з низьким рівнем задоволеності професійною діяльністю

У ході нашого дослідження було виявлено респондентів із низьким рівнем задоволеності професійною діяльністю, при цьому рівень їхньої життєстійкості виявився також низький. Спираючись на результати дослідження, ми розробили корекційну програму, спрямовану на підвищення рівня життєстійкості особистості.

Мета програми – підвищити рівень життєстійкості у випробуваних. Наша програма була спрямована на вирішення наступних завдань:

1. Розвинути та зберегти позитивні самовідносини та самооцінки.
2. Зняти емоційну напругу.
3. Сформувати позитивне мислення піддослідних (позитивне сприйняття себе та навколишньої дійсності).
4. Сформувати позитивне ставлення до життя.

Терміни реалізації програми та загальна тривалість становлять 24 години. Тривалість 1 заняття 1,5 години.

Психологічна корекція рівня життєстійкості у досліджуваних

№	Мета та форма роботи	Зміст
1.	Вступ. Знайомство учасників. Усвідомлення своїх прав та обов'язків щодо себе та інших учасників групи, розуміння прав та ролі психолога у реалізації психокорекційної програми.	«Знайомство». Правила роботи у групі. «Довіра», «Картонні чоловічки», «Дерево» Рефлексія

2.	Тренінг. Розвиток комунікативних навичок та вміння працювати в команді, зняття емоційної напруги, розвиток образу «Я» – реальний / «Я» – ідеальний», розвиток регуляторних навичок.	«Я знаю, Я вмію, Я люблю…», «Хочу – не хочу, але роблю…», «Кольорові королівства». Рефлексія
3.	Тренінг. Зняття накопиченої напруги; розвиток уміння працювати в колективі без напруги та взаємних претензій, створення групової довіри та прийняття, активізація міжособистісного спілкування, розвиток навичок саморегуляції, самоконтролю та самовиховання.	«Перше враження» «Біла ворона». Рефлексія
4.	Тренінг. Зняття емоційної напруги, навчання різним способам спілкування (у тому числі невербального), розвиток навичок роботи у команді, розвиток навичок саморегуляції, самоконтролю та самовиховання.	«Мовчазне вітання», «Метафоричний образ мого настрою», «Машинка, що пише». Рефлексія
5.	Тренінг. Встановлення міжособистісного контакту учасників тренінгу, зворотний зв'язок, розвиток навичок аналізувати власні відчуття, розвиток навичок саморегуляції, самоконтролю та самовиховання.	«Будемо знайомі». «Рукостискання наосліп». «Очі в очі». «Ланцюжок побажань». Рефлексія
6.	Тренінг. Формування позитивної самооцінки, самовідносини. Створення позитивного способу життя.	«Комплімент», «Клубок», «Броунівський рух». Рефлексія
7.	Тренінг. Розвиток позитивної самооцінки, формування позитивного ставлення до життя. Розвитку здатності мислити позитивного, створювати позитивні емоції.	«Вітання в парах», «Веселий сміттяр», «Змійка». Рефлексія
8.	Тренінг. Отримання зворотного зв'язку, обмін враженнями (Що мені дала робота у тренінговій групі?), підбиття підсумків тренінгу.	«Мені подобається твій бант», «Портрет». Рефлексія

Заняття 1. Тема: «Знайомство учасників».

Мета: знайомство із групою та самим собою. Знайомство учасників. Усвідомлення своїх прав та обов'язків щодо себе та інших учасників групи.

Інвентар: бейджики, кольоровий папір та картон, два ватмани, фарби, олівці, пастель.

1. *«Знайомство». Психолог*: «Хочу запропонувати кожному із вас взяти бейдж і написати на ньому своє ім’я. Це не обов’язково має бути ваше справжнє ім’я, ви можете називати себе якось інакше. Якщо ви вирішили взяти інше ім'я, то уявіть, що ви вимовляєте справжнє ім'я, а потім спробуйте сказати, чому ви вирішили його змінити. Почнемо з того, що кожен у колі назве своє ім’я та скаже кілька слів про себе»:

✓ Ім'я (бейджик).

✓ Мій стан «тут і зараз».

✓ Запит до тренінгу (що я хочу отримати).

✓ Чого я боюся і через що тривожусь.

✓ Мої сильні сторони.

Психолог: «Перед вами лежать альбомні листи. Візьміть по одному аркушу і зробіть напис, такий, який ви зробили би на своїй майці».

Обговорення: група ставить питання один одному.

2. *Психолог:* «Зараз вам будуть запропоновані правила поведінки в групі, які стосуються як учасників групи, так і ведучого». Правила роботи в групі: 1. Говоріть про те, що в даний момент відбувається в групі, з членами групи, про свої дії та переживання, вчинки та почуття інших членів групи. Все, що Ви бачите, чуєте, думаєте чи відчуваєте, заслуговує на увагу.

1. Вчіться довіряти своїм суб'єктивним відчуттям. Суб'єктивні відчуття є найбільш цінним матеріалом у групі, більш цінним, ніж теоретичні та загальні міркування. Вони допомагають глибше і точніше зрозуміти, що відбувається в самих людях та між ними.

2. Намагайтеся бути відкритими, коли говорите чи слухаєте інших. Результати роботи всієї групи залежать від того, наскільки кожен з її учасників хоче і вміє говорити про свої почуття, наскільки йому буде цікава інформація про те, як його сприймають, незважаючи на всі можливі труднощі, які можуть бути з цим пов'язані.

3. Зосередьтеся на тому, що говорять і роблять інші, намагайтеся усвідомити та зрозуміти свої почуття, що виникають в даний момент. Незалежно від того, наскільки Ви впевнені у правильності своїх припущень про те, що відбувається «в душі» іншої людини, постарайтеся перевірити свої здогади та думки.

4. Не уникайте ризику. Намагаючись поринути у незнане, завжди ризикуєш; якщо уникатимете ризику, так і залишитеся в полоні вже відомого та освоєного; звичайно кожен сам вирішує, ризикувати йому чи ні, але знайте, що без ризику будь-який пошук перетворюється на відкриття та повторення того, що ви вже знаєте та вмієте.

5. Не змушуйте робити інших те, на що їм важко наважитися.

3. Вправа «Довіра». Учасники хаотично рухаються по кімнаті підходять один до одного, притуляються долоньками і вимовляють фразу: «Я тобі довіряю тому що…..». Тому, кому говорять цю фразу відстежує тілесні відчуття на почуту фразу.

Обговорення: Що в цій вправі було зробити найскладніше? Які емоції ви відчували? Які тілесні почуття ви зафіксували? Із чим це було пов'язано?

4. Техніка «Картонні чоловічки». Психолог: «Виберіть картон того кольору, який вам найбільше подобається. На тильній стороні намалюйте контур чоловічка. Виріжте одним рухом руки. Подивіться на свого чоловічка і напишіть його історію». Історію пишуть за планом:

- Як звуть.
- Скільки років.
- Де мешкає.
- У чому його унікальність?
- Його місія на землі.
- Чого він боїться найбільше.
- Що він хоче від інших?

Знайомство чоловічків. Кожен із учасників представляє свого чоловічка та розповідає його історію. Інші учасники ставлять запитання. Учасники

діляться на дві групи. Створюється загальний «комфортний світ» для чоловічків. Враховується історія кожної людини. Складається загальна історія:

❖ Де познайомилися.

❖ Значення кожного чоловічка.

❖ Роль кожного чоловічка у цьому світі.

Учасники сідають у коло.

Психолог: «Підіб'ємо підсумки. Пропонуємо кожному учаснику розповісти про свої стани, емоції. Що найскладніше далося у цьому завданні. Яке відкриття кожен із вас для себе зробив?».

5. *Вправа «Дерево».* Учасники сидять (лежать) із заплющеними очима Ведучий читає текст: Ви йдете красивим полем, Десь вдалині ви бачите дерево. Це найкрасивіше дерево, яке ви коли-небудь бачили. З кожною хвилиною воно стає все ближче. Ваші кроки дедалі швидші. І ось ви торкаєтеся його. Ви відчуваєте його запах, повертаєтесь спиною і притуляєтеся до дерева. Ви зливаєтеся з ним, стаєте одним цілим. Ваше тіло перетворюється на стовбур, надійну опору для вашої крони. Руки, голова перетворюються на гілки, зелене листячко. Ви тягнетесь до синього безкрайнього неба, до сонця,.

Відчуйте сонячну енергію, яка сильним потоком спрямовується у вас. Ви вдихаєте і вбираєте силу сонячних променів. Відчуйте, як теплий потік тече від листя до гілок, від гілок до стовбура, проходить через все тіло, прямуючи до коріння. Відчуйте землю своїм корінням – яка вона свіжа, прохолодна, скільки в ній сили та енергії. Зробіть глибокий вдих і випийте цю приємну прохолоду. Вона струменіє по вашому корінню, по ньому піднімається до стовбура і розходиться по кроні.

З потоком вашої енергії зростає ваша сила і впевненість у собі. У прагненні до мети ваша енергія розмела всі перешкоди... Вас охоплює радість від їхнього подолання... Ви сміливо йдете до мети і досягаєте свого... Величезна енергія та впевненість у собі ведуть вас до мети... Потік вашої внутрішньої енергії дедалі сильніший... Ваше дихання впевнене, міцне,

потужне... Ви сповнені величезних життєвих сил... Ви відчуваєте величезну жагу діяльності... Ви відчуваєте незвичайний приплив сил... Всередині вас стільки сил і енергії... Ви хочете обійняти цей світ... Ви можете і всього досягнете... Запам'ятайте це відчуття енергії... Запам'ятайте, що всередині вас є невичерпне джерело енергії... Ваше дихання заспокоюється. Тепер ви можете відкривати очі.

Зараз візьміть гуаш та листи формату А3. Намалюйте ваше дерево.

Учасники виконують завдання у тиші. Напишіть текст:

❖ Де росте ваше дерево?

❖ Яку користь приносить?

❖ Що йому потрібне для росту?

❖ В яких умовах воно росте?

❖ Що важливим є для його виживання?

Учасники стають по колу і кладуть перед собою малюнки. Необхідно кожному дереву заявити про себе («я потрібний і необхідний у цьому лісі…»)

Обговорення. Підбиття підсумків.

6. Прощання.

Заняття 2. Мета тренінгу: розвиток комунікативних навичок та згуртованості, зняття емоційної напруги. Встановлення правил групи. Після вступу ведучий пояснює, що для повноцінної та продуктивної роботи в кожній групі повинні бути правила.

1. Вправа: «Я знаю, Я вмію, Я люблю ...». Мета: знайомство, усвідомлення своєї сутності, прийняття своїх якостей.

Інструкція: кожен гравець повинен по черзі підійти до всіх учасників і обмінятися фразами: «Привіт, мене звати... я знаю (вмію, люблю) робити...».

Питання для обговорення:

❖ Хто відчував незручності, труднощі?

❖ Хто подумав, що хтось хвалиться?

❖ Чи дізналися ви щось нове про людей?

❖ А якби фразу у вправі побудувати навпаки, чи виникли б труднощі? Чому?

Вправа «Хочу – не хочу, але роблю...». Учасникам пропонується написати на окремих аркушах:

✓ Три речі (це можуть бути обов'язки, заходи, розваги, бізнес тощо), якими ви хотіли б займатися частіше.

✓ Три речі, які ви хотіли би перестати робити у тій мірі, як ви їх робите, або не робити їх взагалі.

А тепер поясніть, чому ви робите недостатньо першого, а занадто багато другого. За результатами цієї вправи відбувається обговорення того, що спричинило труднощі зі сторони учасників тренінгу.

3. Вправа: «Царства кольорів». Мета: розвиток в учасників умінь і навичок соціальної перцепції при використанні невербальних засобів спілкування. З іншого боку, це сприяє формуванню групової згуртованості.

У казковому світі було два королівства – Синє і Зелене. Ці королівства були добрими сусідами. Кожен з них мав у своїй столиці палац. У кожному палаці були король і королева, принц і принцеса, головний міністр, фрейліна, начальник варти, кухар, садівник і астролог. Неважко здогадатися, що в блакитному королівстві всі жителі мали сині костюми, а в зеленому – зелені. Та й інші речі у цих королівствах були відповідного кольору, а в іншому не відрізнялися. Навіть зовні король Синього королівства схожий на короля Зеленого королівства.

Одного разу зла чарівниця наслала на обидва королівства страшний ураган. Він був настільки могутнім, що всі його мешканці, як легкі пір'їнки, розлетілися по казковому світу. Коли ураган нарешті вщух, жителі не могли сказати, в якому з королівств вони опинилися – Синьому чи Зеленому. Чарівний ураган не тільки все змішав, але й позбавив людей можливості розрізняти кольори, адже все було вкрите товстим шаром пилу. Найстрашніший гуркіт, який супроводжував ураган, на деякий час оглушив жителів, і вони нічого не чули. Однак усім мешканцям дуже хотілося

повернутися до своїх звичайних обов'язків, адже кожен з них пам'ятав, хто він і в якому королівстві живе, але не підозрював, хто з ним поруч.

Уявіть, що ви опинилися в будинку жителів цих королівств. Давайте спробуємо вирішити проблему, яка постала перед ними. Як ми це зробимо?

Зараз ви по черзі витягнете картку і дізнаєтеся, яка роль вам дісталася у вашій грі – кухара або головного міністра. Колір надпису на картці підкаже, до якого королівства ви належите. Найголовніша умова – нікому не показувати картку! Ви можете подивитися картки тільки за моєю командою. Тепер, коли у вас є картки, готуйтеся. При цьому підніміть картки, подивіться, що там написано, і відразу покладіть їх «сорочкою» вгору.

Ліворуч від мене буде одне царство, а праворуч інше королівство. Я не знаю, який з них буде Синім, а який Зеленим. Ваше завдання – навести порядок у королівствах. Вам потрібно вишикуватися в одну лінію – кожен відповідно до тієї ролі, яка йому випала і в потрібному королівстві. Порядок розташування вказано на дошці. 1. Начальник варти. 2. Головний міністр. 3. Принц. 4. Король. 5. Королева. 6. Принцеса. 7. Кухар. 8. Астролог.

Які ви молодці! Сьогодні ми побачили, як наша команда може відчувати і розуміти один одного на невербальному рівні, але для цього потрібно просто слухати і намагатися почути людей навколо.

На цьому наш тренінг закінчується і хочеться від вас почути: що вам сподобалося сьогодні, а що вас напружило чи збентежило? Кожен учасник по колу висловлює свою думку щодо тренінгу.

Заняття 3. Мета: Включення в роботу, зняття накопиченої напруги; згуртованість, створення групової довіри та прийняття, інтенсифікація міжособистісного спілкування.

Психолог: «На початку пропоную вам висловити один одному радість від зустрічі. Давайте всі встанемо і привітаємося, але привітаємося по-різному, хто як захоче. Придумайте своє привітання, покажіть його, а ми повторимо це пізніше». Аналіз: яке привітання вам найбільше сподобалося?

1. Вправа: «Перше враження». Учасники групи описують себе незнайомій людині, з якою доведеться вперше зустрітися в людному місці. Потрібно описати свою поведінку, розташування, жести, міміку. Потім вся група ділиться своїми враженнями один про одного.

2. Вправа: «Біла ворона». Вибирається ведучий. Він задає, якусь дію (танцює, мовчить, злиться тощо), інші ж здійснюють прямо протилежні дії. Потім ведучий змінюється.

3.*Рефлексія. Дякую за приємну зустріч. Психолог:* «Станьте, будь ласка, в спільне коло. Я хочу запросити вас взяти участь у невеликій церемонії, яка допоможе нам висловити дружні почуття і вдячність один одному».

Гра відбувається так: один з вас стає в центр, другий підходить до нього, тисне йому руку і каже: «Дякую за приємне заняття!» Обидва залишаються в центрі, як і раніше, тримаючись за руки. Далі підходить третій учасник, бере вільну руку або першого, або другого, стискає її і каже: «Спасибі за приємне заняття!» Отже, група в центрі кола постійно збільшується. Всі тримаються за руки. Коли остання особа приєднається до вашої групи, замкніть коло і закінчіть церемонію тихим, міцним триразовим рукостисканням».

Заняття 4. Мета: зниження емоційної напруги, навчання різним способам спілкування (в тому числі невербальним), формування навичок роботи в команді, розвиток навичок саморегуляції, самоконтролю та самовиховання. Формування позитивного ставлення до себе, до оточуючих, до життя загалом.

1. Вправа: «Мовчазне вітання». Учасники групи пересуваються простором кімнати під приємну музику і вітають один одного без слів (невербально у ритмі музики).

2. Вправа: «Метафоричний образ мого настрою». Психолог: Пропоную Вам прогулятися навколо столу, де розкладено карти та картинки з найрізноманітнішими образами. Розгляньте ці картинки, подумайте, яка картинка максимально відповідає Вашому настрою та стану зараз. Можливо, одна або дві картинки привернуть Вашу увагу своєю внутрішньою метафорою.

У кімнаті звучить приємна музика. Кожен учасник групи вибирає картинки, що відгукнулися особисто йому і повертається на своє місце. Потім учасники показують обрану картинку та розповідають свої відчуття та асоціації з нею та свій настрій.

Психолог запитує: Які відчуття виникли? Наскільки легко та швидко вдалося в картинках віднайти свій стан та настрій? Що дала вам ця вправа?

3. Вправа: «Пишуча машинка». Психолог: Уявімо, що всі ми велика друкарська машинка. Кожен з нас – буква на клавіатурі (трохи пізніше ми роздамо літери, кожному дістанеться по дві-три букви алфавіту). Наша друкарська машинка вміє друкувати різні слова і робить це так: я кажу слово, наприклад «сміх», а потім той, у кого буква «с», плескає в долоні, потім ми всі плескаємо в долоні, потім той, у кого потрапила буква «м» плескає в долоні, у кого буква «і», нову спільні плескання. Тренер роздає по колу букви алфавіту. Якщо наша машинка помилиться, ми будемо друкувати спочатку. А надрукуємо ми фразу: «Здоров'я – дорожче за золото», Вільям Шекспір.

На прогалину між словами – всім потрібно встати. Потім ділимося відчуттями.

4. Рефлексія. Кожен учасник групи повинен завершити фразу: «Сьогодні я ...», «Мені сьогодні ...» чи справдилися ваші очікування? Підбиття результатів зустрічі. Надалі заняття проводились відповідно до плану психокорекційної програми.

Заняття 5. Мета: Встановлення міжособистісного контакту учасників тренінгу, отримання зворотного зв'язку, розвиток уміння аналізувати свої почуття від інших людей.

1. Вправа: «Будемо знайомі». Учасники тренінгу сидять у колі. По черзі вони називають одну позитивну та одну негативну рису свого характеру. Інші учасники можуть ставити уточнюючі питання. Завдання ведучого – не допустити коментарів, які можуть зруйнувати довірливу атмосферу групи.

2. Вправа: «Рукостискання наосліп». Один із учасників із зав’язаними очима сідає в центр кімнати. Інші по черзі кладуть долоні на його руки.

Ведучий повинен описати своє відчуття від цих рук і спробувати відгадати учасника. Далі гравці міняються місцями.

3. Вправа: «Очі у вічі». Учасники розбиваються на пари і протягом 3-5 хвилин уважно дивляться у вічі один одному, намагаючись уявити, яким цей чоловік був у дитинстві. Потім усі діляться враженнями та перевіряють свої здогадки.

4. Рефлексія. «Ланцюжок побажань на майбутнє». Учасники тренінгу сидять по колу та, беручи один одного, по черзі за руку кажуть побажання на майбутнє. Після того як всі візьмуться за руки, кажуть один одному «дякую за заняття».

Заняття 6. Мета: Розкручування учасників тренінгу, розвиток навички невербального спілкування. Актуалізація особистісного потенціалу працівників підприємства.

1. Вправа: «Комплімент». Учасники налаштовуються на спільну роботу, роблячи один одному комплімент будь-якого змісту.

2. Вправа: «Клубок». Учасники стають в лінію і беруть один одного за руки, потім перший починає крутитися навколо своєї осі і тягне за собою інших, поки не вийде «спіраль». У такому положенні учасники повинні пройти певну відстань. Ви можете попросити групу обережно присісти наприкінці свого руху.

3. Вправа: «Броунівський рух». Уявімо, що всі ми атоми. Атоми мають такий вигляд (показати). Атоми постійно рухаються і об'єднуються в молекули. Кількість атомів у молекулі може бути різною, це визначається тим, яке число я буду називати. Зараз ми всі почнемо швидко рухатися, і я скажу, що три. А потім атоми повинні об'єднатися в молекули по три атоми кожна. Молекули виглядають так (показати). Після вправи запитайте: Як ви себе почуваєте? Чи всі спілкувалися з ким хотіли?

4. Рефлексія. Станьте, будь ласка, в спільне коло. Я хотів би запросити вас взяти участь у невеликій церемонії, яка допоможе нам висловити дружні почуття і вдячність один одному. Гра відбувається так: один з вас стає в центр,

другий підходить до нього, тисне йому руку і каже: «Дякую за приємне заняття!». Обидва залишаються в центрі, як і раніше, тримаючись за руки. Потім підходить третій учасник, бере вільну руку або першого, або другого, стискає її і каже: «Спасибі за приємне заняття!» Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується. Всі тримаються за руки. Коли остання особа приєднається до вашої групи, замкніть коло й завершіть церемонію мовчазним триразовим міцним рукостисканням.

Заняття 7. Мета: Згуртування колективу, розслаблення учасників, покращення атмосфери у групі.

1. Вправа: «Привітання у парах». Щоб досягти кращого розуміння під час спілкування, бажано проаналізувати, як ми вітаємо один одного. Група ділиться на пари, а потім вітає один одного. Потім за сигналом пари міняються. Один із партнерів у кожній парі переходить до наступної пари, за годинниковою стрілкою, через одного, і вітання продовжує новий партнер. Щоб урізноманітнити привітання, можна розігрувати різні ситуації і ролі, наприклад, ви несподівано зустріли старого друга, прийшли до начальника, зустрілися з підлеглими, з людиною поважного віку, з дитиною, зустрілися в селі, просто з перша людина, яку ви зустрічаєте.

Після закінчення гри за сигналом починається обмін думками. Проводиться конкурс на краще привітання. Переможець визначається за невеликою кількістю позитивних відгуків про манеру поведінки, мовлення, прагнення до хороших манер. Це можна виразити просто кількістю поплескування по плечу. Вся група вітає переможців. Переможці виконують показовий сеанс кількох привітань. Колектив нагороджує переможців оплесками.

2. *Вправа: «Веселий смітник».* Усі учасники діляться на команди. Дається завдання обміняти предмети, які в даний момент знаходяться в руках і кишенях. Потрібно обмінювати товар на товар, важлива лише кількість, не беручи до уваги вартість. Після отримання завдання групи обговорюють тактику роботи. У цей час психолог підходить до кожної команди та

повідомляє справжні, приховані завдання, які потрібно виконати під час процесу обміну.

Приклади завдань: обміняйтеся з партнером, який сидить, а ви стоїте (вгорі). Обмінюватись тільки на території вашої команди. Обмінятись, виводячи за двері. Обмінюватись підвівши до вікна. Помінятися, поклавши руки на плечі. Процес обміну фіксується та аналізується. Моменти виконання прихованих завдань аналізуються з точки зору техніки маніпулювання. Успішний обмін оцінюється в 10 разів дорожче, ніж простий обмін.

3. Вправа: «Змійка». Усі учасники групи встають один за одним і заплющують очі. Хто став першим у цьому ланцюжку залишається з відкритими очима. Учасникам дається таке завдання: «Ви всі одне ціле, ви зараз змійка. Вам потрібно пройти смугу перешкод, довірившись своїй голові». Після вправи задаються такі питання:

❖ Що ви відчували, коли йшли із заплющеними очима?

❖ Як вам було вести за собою кілька людей із заплющеними очима?

❖ Де вам було краще: вести чи бути веденим?

4. Рефлексія. «Сигнал». Учасники стають у коло досить близько і беруться за руки позаду. Хтось, злегка стискаючи руку, посилає сигнал у вигляді послідовності швидких або більш тривалих стискань. Сигнал передається по колу, поки не повернеться до джерела. Як ускладнення, кілька сигналів можуть надсилатися одночасно, в одному або різних напрямках руху.

Заняття 8. Мета: виявлення симпатій учасників групи, отримання зворотного зв'язку, підбиття підсумків тренінгу.

1. Вправа: «Мені подобається твій лук». Учасники стають у коло. Один з учасників стає в коло і каже всім щось приємне, наприклад: «Сьогодні гарна погода», «Мені подобається твоя сумка» тощо. Якщо всім учасникам сподобалося те, що сказав той, хто стоїть у колі, вони аплодуйте йому в долоні, і він вибирає нового ведучого в колі. Якщо учасникам не сподобалося те, що сказав учасник кола, вони тупають ногами, а ведучий у колі має придумати щось інше, і гра продовжується.

2. Вправа: «Портрет». Кожен з учасників обирає «об’єкт» та описує його характер, звички, тобто пише свій психологічний портрет. Аркуші з нотами надаються ведучому, який читає їх вголос. Інші намагаються вгадати, про кого йдеться.

3. Рефлексія: «Останній урок». Уявіть, що зустріч вже завершилась і ви розходитеся. Однак чи встигли ви все сказати одне одному? Може, ви забули поділитися своїми думками з групою? Чи є людина, чию думку про себе ви б хотіли знати? Або можливо ви хочете комусь подякувати? Зробіть це «тут і зараз».

Висновки

Аналіз вітчизняних та зарубіжних джерел показав недостатню розробленість питання задоволеності професійною діяльністю в осіб із різним рівнем життєстійкості. Це підкреслює важливість подальшого вивчення цієї проблеми як для розвитку теоретичних основ, так і для практичного застосування в психологічній науці. Існують різні точки зору на поняття «задоволеність професійною діяльністю». Крім того, її розглядають як позитивний емоційний стан, що впливає на оцінку своєї роботи чи професійного досвіду, як рівень адаптації до робочих умов або як емоційно-оціночне ставлення до професійної діяльності. Загальноприйнята думка зводиться до того, що задоволеність професійною діяльністю є складовою соціально-психологічного клімату в колективі.

Аналіз теоретичних джерел показав наявність різних підходів до визначення поняття «стійкості»: як системна психологічна властивість, яка формується в особистості за допомогою спеціального комплексу установок і навичок, які дають можливість перетворити проблемну ситуацію на нові можливості; як показник здатності людини протистояти стресовим обставинам; або як характеристика особистості, що дозволяє протидіяти негативному впливу навколишнього середовища.

Виявлено відмінності у рівні життєстійкості у досліджуваній вибірці з високим та низьким рівнем життєстійкості. Встановлено, що у групі респондентів з низьким рівнем життєстійкості є характерним нижчий загальний рівень «задоволеності професійною діяльністю», ніж у групі досліджуваних з високим рівнем життєстійкості.

Встановлено, що для респондентів із низьким рівнем життєстійкості властива наявність низького рівня «задоволеності професійною діяльністю». Виявлено, що чим вищі показники рівня життєстійкості, тим більша ймовірність того, що ці працівники будуть задоволені своєю професійною діяльністю і, навпаки, чим більше вони будуть не задоволені своєю

професійною діяльністю, тим нижчим буде рівень життєстійкості. Також, чим вищий рівень життєстійкості, тим вищі показники «спрямованість на справу», «спрямованість на спілкування» та «професійна відповідальність». Чим нижчий рівень життєстійкості, тим нижчий показник «задоволеності професійною діяльністю» та показник «спрямованість на себе».

Виявлено після реалізації програми з корекції низького рівня життєстійкості у досліджуваних підвищення рівня життєстійкості, що спричинило підвищення рівня «задоволеності професійною діяльністю». У контрольній групі якісних змін рівня життєстійкості та рівня «задоволеності професійною діяльністю не спостерігається».

Результати проведеного дослідження показали, що підвищення рівня життєстійкості за рахунок спеціально організованої програми психологічної корекції сприятиме підвищенню рівня професійної діяльності.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження про те, що респонденти з різним рівнем життєстійкості матимуть різний рівень задоволеності професійною діяльністю. Одним із факторів, що впливають на задоволеність професійною діяльністю, є життєстійкість. Якщо створити умови для підвищення життєстійкості, рівень задоволеності професійною діяльністю стане вищим, знайшли своє підтвердження у нашому дослідженні.

Список використаних джерел

1. Алексенцева-Тімченко К. С. Соціальні умови формування успішної кар'єри: автореф. дис. ... канд. соціол. Наук: 22.00.04. Запоріжжя, 2007. 17 с.

2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

3. Басенко О. Е. Психосоціальні передумови розвитку життєстійкості у підлітків в умовах воєнного конфлікту. *Український психологічний журнал*. 2019. № 2. С. 27-48. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2019_2_4.

4. Бахмутова Л. М. Дослідження задоволеності працею як вагомого чинника ефективної міжособистісної взаємодії в умовах довготривалих полярних експедицій. Організаційна психологія. Економічна психологія. № 2-3 (17) / 2019. https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.1

5. Бацилєва О. В. Життєстійкість як важливий ресурс позитивної Я-концепції особистості. Особистісні та психофізіологічні ресурси професійної життєстійкості: матеріали II наук. семінару, Київ, 16 верес. 2021 р. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2021. С. 8–9.

6. Бедан, В. Б. Життєстійкість як один із чинників схильності особистості до переживання самотності. Вісник Одеського національного ун-ту. Психологія, 23. 2 (48), 2018. https://doi.org/10.18524/2304-1609.2018.2(48).145631

7. Бикова С. В. Схильність до ризику та відповідальність у різних сферах життєдіяльності / С. В. Бикова // Наука і освіта. – 2007. – № 8/9. – С. 12–16.

8. Булах І. С. Життєва криза як імпульс до самоціннісної траєкторії особистісного зростання людини. *Проблеми сучасної психології:* зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. Костюка НАПН України. 2016. Т. 7, Вип. 32. С. 46-58.

9. Василик А. В., Вонберг Т. В., Дорош М. О. Фактори та заходи забезпечення задоволеності працею в сучасних умовах. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics», №21 (2020), С. 30-36 https://modecon.mnau.edu.ua | ISSN 2521-6392

10. Вежновець Т. А. Дослідження задоволеності працею та синдром вигорання у медичних працівників. ScienceRise: Medical Science. 2017. № 2 (10). С. 36-40. DOI: 10.15587/2519-4798.2017.94354.
11. Вірна Ж. П. Психологія успішного функціонування фахівця / Ж. Вірна // Когнітивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. – Харків, 2013. – С. 236–238.
12. Войцеховська О. Сучасні напрями досліджень копінг-стратегій особистості. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2016. № 2. С. 95–104.
13. Гавриловська К. П., Дем'янчук Ю. Ю. Формування життєстійкості особистості: арт-коучинговий підхід. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституті психології імені Г. Костюка НАПН України. Том 75 VI: Психологія обдарованості. Вип. 16. Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. С. 83-90.
14. Гітіс Т. П., Гітіс В. Б., Діденко Д. П. Дослідження рівня задоволеності працею персоналу промислових підприємств України. Економічний вісник Донбасу. 2018. № 2(52). С. 206-211.
15. Грандт В. Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості. *Психологія професійної безпеки: технології конструктивного збереження особистості:* колективна моногр. /заг. ред. Ж. Вірної. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. С. 72-83.
16. Губа Н. О., Кондратенко В. С. Психологічні чинники рівня задоволеності працею персоналу страхових компаній. Проблеми сучасної психології. 2017. № 2. С. 17-22.
17. Губарєва Ю. В. Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип. 7. С. 113 – 121.
18. Гура Н. А. Задоволеність роботою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. *Актуальні пробл. псих.*: зб. наук. праць ін-ту психології ім. Г. Костюка НАПН України. 2019. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. № 2-3 (17). С. 35-47.

19. Іванова, Н.. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 1, 2016. С. 21–24. Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VKNU_vsn_2016_1_7
20. Кандиба М. О. Взаємозв'язок професійного становлення особистості й розвитку її особистісних якостей. *Проблеми сучасної психології:* зб. наук. праць ін-ту псих. ім. Г. Костюка НАПН України та Держав. вищого навч. закладу «Запорізький нац. унів-тет». Запоріжжя: ЗНУ, 2013. № 1. (3). С. 33-39.
21. Карамушка Л. Задоволеність персоналу освітніх організацій роботою: зміст, структура та основні психологічні детермінанти / Л. Карамушка, Л. Корень // Освіта і управління. – 2005. – Т.8. – № 3–4. – С. 43–54.
22. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. Київ: Міленіум, 2004. 265 с.
23. Кокун О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1–5.
24. Кокун О. М. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія / О. Кокун – К.: Педагогічна думка, 2015. – 297 с.
25. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного та фізичного здоров’я / М. Корольчук, В. Крайнюк, А. Косенко. – Київ: ІНКОС, 2002. – 272 с.
26. Кравчук С.Л. Особливості життєстійкості як фактора психологічної пружності особистості юнацького віку в умовах воєнного конфлікту. Наук. вісник Херсонського державного університету. Вип. 1. Том 1. 2018. С. 99-105.
27. Креденцер О. В. Вплив організаційної культури на рівень задоволеності працею персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2017. № 2-3 (9-10). С.77-85.

28. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці : монографія / С. Б. Кузікова. − Суми : МакДен, 2012. – 410 с.
29. Кукса В. О. До еволюції визначення поняття «здоров'я» / В. Кукса // *Актуальні пробл. навчання та виховання людей з особливими потребами*: зб. наук. пр. – Київ, 2004. http://library.rehab.org.ua/ukrainian/phis/kuksa/
30. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Ін-т психології ім. Г. Костюка АПН України. Київ, 2004. 140 с.
31. Лазорко О.В. Професійна безпека: емпатійні резерви самореалізації майбутніх фахівців соціономічних професій / О. Лазорко. – Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць. – Луганськ, 2014. – № 3(35). – С. 217-225.
32. Литвиненко О. Д. Соціально-психологічні засади розвитку адаптаційного потенціалу молоді в умовах сучасного соціуму: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. Сєвєродонецьк, 2019. 457 с.
33. Маннапова К. Р. Життєстійкість в системі поняття життєздатності. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. Сковороди. Психологія. 2012. Вип. 44(1). С. 143−150.
34. Моцна С., Байєр О. Особливості зв'язку між задоволеністю роботою та оцінкою ефективності представників групи професій «людина – техніка». Problems of modern psychology. 2019. Iss. 43. С. 167-186. DOI 10.32626/2227-6246.2019- 43.167-186
35. Олефір В. О. Інтелектуально-особистісний потенціал саморегуляції суб'єкта діяльності: [монографія] / В. Олефір. – Харків: УІПА, 2015. – 265 с.
36. Осьодло В. І. Особистісні чинники подолання стресових ситуацій в особливих умовах / В. Осьодло // Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць. – Харків, 2013. – Вип. 14, ч. 1. – С. 242–252.
37. Петрова Л. Г. Зв'язок між задоволеністю та успішністю професійної діяльності. Перспективні напрямки світової науки: зб. статей учасників

Двадцять третьої всеукраїнська науково-практична конференції «Інноваційний потенціал світової науки – XXI сторіччя». Науки гуманітарного циклу. Запоріжжя: Вид.: ПГА, 2013. Т. 1. С. 43 – 44.

38. Предко В. В. Складна життєва ситуація як провідна умова формування життєстійкості особистості. Теоретичні і прикладні проблеми психології. Вип. 1, 2021. С. 74-99. DOI:10.33216/2219-2654-2021-54-1-74-99.

39. Приступа Є. В. Якість життя людини: категорії, компоненти та їх вимірювання / Є. Приступа, Н. Куриш // Фізична активність, здоров'я і спорт. – 2010. – № 2. – С. 54–63.

40. Решетник О.А. Порівняльний аналіз підходів до вивчення життєстійкості особистості як психологічного феномену. Вісник післядипломної освіти. Вип. 9 (38). Сер. «Соціальні та поведінкові науки». С. 73-90. https://doi.org/10.32405/2522-9931

41. Сердюк Л. З., Купрєєва О. І. Психологічні засади підвищення життєстійкості особистості. Актуальні проблеми психології. *Зб. наук. праць Інст псих-ії ім. Г. Костюка НАПН України. Том XI: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості.* Вип. 15. Київ, 2017. С. 481-491.

42. Степаненко Л. В. Життєстійкість як ресурс копінг-захисних механізмів емоційної саморегуляції особистості. *Габітус*. 2022. Вип. 34. С. 58-63.

43. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: Соціальна необхідність та безпека: навч. посіб./ Титаренко Т.М., Ларіна Т.О. – К. : Марич, 2009 – 76 с.

44. Успіх, належність чи влада: а що потрібно вашій команді? https://laba.ua/blog/3242-dostizheniya-prinadlezhnost-ili-vlast-a-chto-nuzhno-vashey-komande

45. Чанчиков, І. Самоставлення та емоційні переживання як чинник життєстійкості особистості. Вісник Київського націон. ун-ту ім. Т. Шевченка. Психологія, 2 (12), 2020. С. 98–103. https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).18

46. Чиханцова О. А. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 42. С. 211-231. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2018_42_13.

47. Чиханцова О. А. Соціокультурне середовище як чинник розвитку життєстійкості особистості. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: матеріали Всеукраїнської (із міжнародною участю) науково-практичної конференції (5-6 жовтня 2017 року, м. Херсон). Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2017. 168 с.

48. Щербакова І. М. Задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2015. № 1 (45). С.186-192.

49. Batranak, G. & Giliuvienė, V. Theoretical aspects of employee job satisfaction. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2018. № 73. С. 157- 168.

50. Bartone P. T., Homish G. G. (2020). Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderatedmediation study. Journal of Affective Disorders, Vol. 265, P. 511-518. https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127.

51. Cheng Y.H., Tsai Ch., Liang J. Ch. (2019). Academic hardiness and academic self-efficacy in graduate studies, Higher Education Research & Development, 38:5, 907-921, DOI: 10.1080/07294360.2019.1612858

52. Khoshaba D., Maddi S. Early Antecedents of Hardiness. Consulting Psychology Journal, 1999. № 51, 2. P. 106–117.

53. Kobasa, S. C., Maddi, S. R., &Kahn, S. (1982). Hardiness and health: Aprospective study. Journal of Personality and Social Psychology, 42(1), 168–177. https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168

54. Lazarus R. Psychological Stress and Coping Process / R. Lazarus. McGrawHill, 1986. 466 p.

55. Maddi S. Hardiness: An operationalization of existential courage. Journal of Humanistic Psychology, 2004. № 44. P. 279–298.

56. Maddi, Salvatore R., and Khoshaba, Deborah M. (1994). Hardiness and Mental Health. Journal of Personality Assessment, 1994 Oct, v63 (n 2): 265-274.

57. Maslow Abraham. A Theory of Human Motivation / Abraham Maslow. Psychological Review. – V. 50, № 4. – 1943. – P. 370–396. – Mode of access: http://psychclas sics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm. – [Electronic resource]
58. Melhe M.A., Salah B.M., Hayajneh W.S. (2021). Impact of Training on Positive Thinking for Improving Psychological Hardiness and Reducing Academic Stresses among Academically-late Students. Educational Sciences: Theory and Practice, 21(1), 132-146. http://dx.doi.org/10.12738/jestp.2021.3.010
59. Spirido K., Evangelia K. Exploring relationships between academic hardiness, academic stressors and achievement in university undergraduates. Journal of Applied Educational and Policy Research. 2015. № 1(1). P. 53–73. DOI: 10.7897/2277-4343.04135
60. Yemiscigil A., Powdthavee N., Whillans A. V. (2021). The effects of retirement on sense of purpose in life: Crisis or opportunity? Psychological Science. Vol. 32. Is. 11. P. 1856–1864. https://doi.org/10.1177/09567976211024248

Додатки

Додаток 1

Тест життєстійкості, С. Мадді

Діагностична мета: оцінка здатності і готовності людини активно та гнучко діяти у ситуації стресу і труднощів, ступінь її вразливості до переживань стресу і депресивності.

Тест життєстійкості є адаптацію опитувальника Hardiness Survey, розробленого американським психологом Сальваторе Мадді. Адаптована і видана ця методика була у 2006 р. Особистісна змінна hardiness запропоновано позначати як життєстійкість, що характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи успішність діяльності. Життєстійкість (hardiness) є системою переконань про себе, про світ, про відносини зі світом. Це диспозиція, що включає у себе три порівняно автономних компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику. Виразність цих компонентів і життєстійкості в цілому перешкоджає виникненню внутрішньої напруги у стресових ситуаціях за рахунок стійкого опанування (hardy coping) зі стресами і сприйняття їх як менш значущих.

Компоненти життєстійкості розвиваються в дитинстві і частково у підлітковому віці, хоча їх можна розвивати й пізніше. Їх розвиток вирішальним чином залежить від відносин батьків з дитиною. Зокрема, для розвитку компонента участі принципово важливо прийняття і підтримка, любов і схвалення з боку батьків. Для розвитку компонента контролю важлива підтримка ініціативи дитини, її прагнення справлятися із завданнями все зростаючої складності на межі своїх можливостей. Для розвитку прийняття ризику важливе багатство вражень, мінливість і неоднорідність середовища.

Виразність всіх трьох компонентів життєстійкості необхідна для збереження здоров'я і оптимального рівня працездатності та активності у стресогенних умовах.

Опитувальник призначений для людей від 18 років і старше, без обмежень за освітніми, соціальними і професійними ознаками.

Учаснику дослідження пропонується відповісти на 45 тверджень, вибравши одне із запропонованих варіантів відповідей: немає; скоріше ні ніж так; скоріше так ніж ні; так.

Інструкція: Вітаю! Дайте відповідь, будь ласка, на кілька запитань, відзначаючи галочкою ту відповідь, яка найкращим чином відображає Вашу думку.

Текст опитувальника

№	питання	немає	скоріше ні ніж так	скоріше так ніж ні	так
1.	Я часто не впевнений у своїх рішеннях.				
2.	Іноді мені здається, що нікому немає до мене діла.				
3.	Часто, навіть добре виспавшись, я насилу змушую себе встати з ліжка.				
4.	Я постійно зайнятий, і мені це подобається.				
5.	Часто я віддаю перевагу «плисти за течією».				
6.	Я міняю свої плани в залежності від обставин.				
7.	Мене дратують події, через які я змушений змінювати свій розпорядок дня.				
8.	Непередбачені труднощі часом сильно стомлюють мене.				

9.	Я завжди контролюю ситуацію настільки, наскільки це необхідно.				
10.	Часом я так втомлююся, що вже ніщо не може зацікавити мене.				
11.	Часом все, що я роблю, здається мені марним.				
12.	Я намагаюся бути в курсі всього, що відбувається навколо мене.				
13.	Краще синиця в руках, ніж журавель у небі.				
14.	Увечері я часто відчуваю себе абсолютно розбитим/ою.				
15.	Я вважаю за краще ставити перед собою важкодоступні цілі і досягати їх.				
16.	Іноді мене лякають думки про майбутнє.				
17.	Я завжди впевнена/ий, що зможу втілити в життя те, що задумала/в.				
18.	Мені здається, я не живу повним життям, а тільки граю роль.				
19.	Мені здається, якби в минулому у мене було менше розчарувань і негараздів, мені було б зараз легше жити на світі.				
20.	Проблеми, що виникають часто здаються мені нерозв'язними.				
21.	Зазнавши поразки, я буду намагатися взяти реванш.				
22.	Я люблю знайомитися з новими людьми.				
23.	Коли хто-небудь скаржиться, що життя нудне, це означає, що він просто не вміє бачити цікаве.				
24.	Мені завжди є чим зайнятися.				
25.	Я завжди можу вплинути на результат того, що відбувається навколо.				
26.	Я часто шкодую про те, що вже зроблено.				
27.	Якщо проблема вимагає великих зусиль, я вважаю за краще відкласти її до кращих часів.				
28.	Мені важко зближуватися з іншими людьми.				
29.	Як правило, оточуючі слухають мене уважно.				
30.	Якби я міг/могла, я багато чого змінив/ла би в минулому.				
31.	Я досить часто відкладаю на завтра те, що важко здійснити, або те, в чому я не впевнений.				
32.	Мені здається, життя проходить повз мене.				
33.	Мої мрії рідко збуваються.				
34.	Несподіванки дарують мені інтерес до життя.				

35.	Часом мені здається, що всі мої зусилля марні.				
36.	Часом я мрію про спокійне розмірене життя.				
37.	Мені не вистачає завзятості закінчити розпочате.				
38.	Буває, життя здається мені нудною і безбарвною.				
39.	У мене немає можливості впливати на несподівані проблеми.				
40.	Навколишні мене недооцінюють.				
41.	Як правило, я працюю із задоволенням.				
42.	Іноді я відчуваю себе зайвим навіть в колі друзів.				
43.	Буває, на мене навалюється стільки проблем, що просто руки опускаються.				
44.	Друзі поважають мене за завзятість і непохитність.				
45.	Я охоче беруся втілювати нові ідеї.				

Обробка результатів

Для підрахунку результатів відповідей на прямі запитання присвоюються бали від 0 до 3 («ні» – 0 балів, «скоріше ні, ніж так» – 1 бал, «скоріше так, ніж ні» – 2 бали, «так» – 3 бали), відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 («ні» – 3 бали, «так» – 0 балів). Потім підсумовується загальний бал життєстійкості і показники для кожної із 3 субшкал (залученості, контролю та прийняття ризику). Прямі та зворотні пункти для кожної шкали представлені нижче.

	прямі пункти	зворотні пункти
залученість	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27, 31, 35, 39, 43
прийняття ризику	34, 45	7, 13, 18, 19, 26, 30, 33, 36

Середні і стандартні відхилення загального показника і шкал «Тесту життєстійкості», С.Мадді

норми	життєстійкість	залученість	контроль	прийняття ризику
середнє	80,72	37,64	29,17	13,91
стандартне відхилення	18,53	8,08	8,43	4,39

Інтерпретація результатів

Значення за шкалами, що відповідають середнім і вище середнього значень свідчать про вираженість вимірюваних показників.

Залученість (Commitment) визначається як переконаність у тому, що залученість в події дає максимальний шанс знайти щось достойне і цікаве для особистості. Людина з розвиненим компонентом залученості отримує задоволення від власної діяльності. На противагу цьому, відсутність подібної переконаності породжує відчуття відкинутості,

відчуття себе «поза» життям. Якщо ви відчуваєте впевненість у собі і в тому, що світ великодушний, до вас, вам властива залученість.

Контроль (Control) – переконаність у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Протилежність цьому – відчуття власної безпорадності. Людина з сильно розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність, свій шлях.

Прийняття ризику (Challenge) – переконаність людини у тому, що все те, що з нею трапляється, сприяє її розвитку за рахунок знань, як і з досвіду, – неважливо, позитивного або негативного. Людина, яка розглядає життя, як спосіб набуття досвіду, готова діяти за відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик, вважаючи, що прагнення до простого комфорту і безпеки збіднює життя особистості. В основі прийняття ризику лежить ідея розвитку через активне засвоєння знань з досвіду і здатність їх використовувати на власний розвиток.

Додаток 2.

«Тест на задоволеність роботою», Р. Куніна

Інструкція: Уважно прочитайте кожне твердження. Якщо ви згодні із твердженням, то поруч із його номером напишіть «так».

Текст опитувальника:

№	Твердження	
1.	Я знаю, що чекає мене на роботі завтра, у найближчому майбутньому.	
2.	Я маю матеріали, обладнання та інші ресурси, необхідні для того, щоб зробити свою роботу добре.	
3.	Мене похвалили за добру роботу (за досягнення) протягом останніх семи днів.	
4.	Керівник турбується про мене на особистому рівні, справляється, як мої справи та справи моєї сім'ї.	
5.	Я маю змогу розвивати свої навички, підвищувати знання.	
6.	Моя думка на роботі береться до уваги, враховується.	
7.	Місія компанії близька і зрозуміла мені, моя робота узгоджується з місією.	
8.	Мої співробітники та колеги загалом лояльні до компанії.	
9.	Я маю хорошого друга (друзів) на роботі.	
10.	За останні шість місяців відбулася розмова, під час якої моя робота аналізувалась і була належним чином оцінена.	

Обробка результатів: Кожна відповідь «так» оцінюється в 1 бал. Кількість балів підсумовується. Чим більша сума балів, тим вища задоволеність роботою.

Інтерпретація отриманих результатів. Для співробітників з високим рівнем задоволеності роботою характерна наявність високого або середнього рівня стресостійкості, життєстійкості, впевненості у собі, бажання приходити на роботу, високий рівень відповідальності тощо. Для працівників із низьким рівнем задоволеності роботою спостерігаються зворотні показники.

Додаток 3.

Методика «Визначення задоволеності працею», О. Батрашева

Мета: методика спрямована на виявлення рівня задоволеності працею за такими складовими: інтерес до виконуваної роботи, досягнення у професійній діяльності, взаємини з колегами та керівництвом, перевага роботи, що виконується над заробітком, умови праці; визначається професійна відповідальність працівника та його рівень домагань у професійній діяльності.

Інструкція: Прочитайте кожне із тверджень та оцініть, наскільки воно правильне для Вас. На бланку навпроти запитання позначте обраний варіант а, б, в галочкою.

Текст опитувальника:

Запитання	а) так	б) частково	в) ні
1. Те, чим я займаюся на цій роботі, мене цікавить:			
2. Останнім часом я досяг успіхів на своїй посаді:			
3. У мене склалися добрі стосунки з членами нашого колективу:			
4. Задоволення, одержуване з роботи, важливіше, ніж високий заробіток:			
5. Займане мною службове становище відповідає моїм здібностям:			
6. У роботі мене, перш за все, приваблює можливість дізнаватися про щось нове:			
7. З кожним місяцем я відчуваю, як зростають мої професійні знання:			
8. Люди, з якими я працюю, поважають мене:			
9. У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на тебе роботу:			
10. Останнім часом керівництво неодноразово висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:			
11. Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з нижчою кваліфікацією:			
12. Процес роботи приносить мені задоволення:			
13. Мене не влаштовує організація праці нашої організації:			
14. У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:			
15. Мене рідко хвалять або дякують за роботу:			
16. Навіть якби мені запропонували вищий заробіток, я б не змінив(а) місце роботи:			
17. Мій безпосередній керівник часто не розуміє чи не хоче зрозуміти мене:			
18. У нашій компанії створено сприятливі умови праці:			
19. Мені не подобається те, що, працюючи тут, я не можу досягти більшого успіху, ніж зараз:			
20. Я добре підходжу на роль керівника нашої зміни:			
21. Робота, яку я виконую, оплачується компанією справедливо:			
22. У мене є все, що мені потрібно для роботи:			

23. Коли справи на роботі йдуть погано, я відчуваю у цьому частку своєї провини:			
24. Мої інтереси збігаються з інтересами нашої організації:			
25. Працюючи тут, я відчуваю, як втрачаю свою компетенцію:			
26. Мені подобаються люди, які працюють у моїй зміні:			
27. Наш керівник надихає мене на роботу з високою віддачею:			
28. Від моїх дій залежить якість послуг, що надаються компанією:			
29. Я міг би працювати більше в нашій компанії навіть без матеріальної винагороди:			
30. Я можу розповісти про нашу організацію як про гарне місце роботи з непоганими умовами праці:			
31. Якщо я виконую свої обов'язки неналежним чином, це не турбує мене:			
32. Навіть у звичайній роботі я намагаюся вдосконалити деякі її елементи, не можу задовольнятися тим, що мені пропонують:			

Обробка даних.

Складові задоволеності працею:	Ключ:
Інтерес до роботи	1, 6, 12, 24
Задоволеність досягненнями у роботі:	2, 7, 19, 25
Задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками:	3, 8, 14, 26
Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом:	10, 15, 17, 27
Рівень домагань у професійній діяльності:	5, 11, 20, 32
Перевага виконуваної роботи високому заробітку:	4, 16, 21, 29
Задоволеність умовами праці:	13, 18, 22, 30
Професійна відповідальність:	9, 23, 28, 31

Додаток 4.

Опитувальник «Ділової спрямованості особистості» (ОДС), В. Тараненко

Тест розроблений на основі анкети В. Басса і складається з 27 тверджень, по кожному з яких представлені три варіанти відповідей.

Інструкція: Із трьох варіантів відповідей кожного судження виберіть один, який найбільше вам підходить. Ця відповідь оцінюється у 2 бали. З двох відповідей, що залишилися, вибирається більш приваблива. Їй присвоюється 1 бал. Останній варіант відповіді отримує 0 балів. Таким чином, відповіді за кожним судженням ранжуються в порядку переваги.

Текст опитувальника:

Запитання			
1. Найбільше задоволення я отримую:	а) від схвалення моєї роботи	б) від свідомості того, що робота зроблена добре	в) від свідомості того, що мене оточують друзі
2. Якби я грав у футбол (хокей, волейбол та ін.), то хотів би бути:	а) тренером, який розробляє тактику гри	б) відомим гравцем	в) вибраним капітаном команди
3. На мою думку, найкращим педагогом є той, хто:	а) виявляє інтерес до учнів і до кожного має індивідуальний підхід	б) викликає інтерес до предмета	в) створює в колективі атмосферу, коли ніхто не боїться висловити свою думку
4. Мені подобається, коли люди:	а) радіють виконаній роботі	б) із задоволенням працюють у колективі	в) прагнуть виконати свою роботу краще за інших
5. Мені хотілося б, щоб мої друзі:	а) були чуйними і по можливості допомагали людям	б) були вірні та віддані мені	в) були розумними та цікавими людьми
6. Кращими друзями я вважаю тих:	а) з ким складаються добрі стосунки	б) на кого завжди можна покластися	в) хто може багато чого досягти у житті
7. Найбільше мені не подобається:	а) коли в мене щось не виходить	б) коли псуються стосунки з товаришами	в) коли хтось прагне виконати свою роботу краще за інших
8. На мою думку, найгірше, коли педагог:	а) не приховує, що деякі учні йому несимпатичні, насміхається і жартує з них	б) викликає дух суперництва у колективі	в) недостатньо добре знає предмет, який викладає
9. У дитинстві мені найбільше подобалося:	а) проводити час із друзями	б) відчуття виконаних справ	в) коли мене за щось хвалили
10. Мені хотілося б бути схожим на тих, хто:	а) досяг успіху в житті	б) по-справжньому захоплений своєю справою	в) відрізняється дружелюбністю та доброзичливістю
11. Насамперед школа повинна:	а) навчити вирішувати завдання, які ставить життя	б) розвивати індивідуальні здібності учня	в) виховувати якості, які допомагають взаємодіяти з людьми
12. Якби в мене було більше вільного часу, найохочіше я використав би його:	а) для спілкування з друзями	б) для відпочинку та розваг	в) для улюблених справ та самоосвіти
13. Найбільших успіхів я маю, коли:	а) працюю з людьми, які мені симпатичні	б) у мене цікава робота	в) мої зусилля добре винагороджуються

14. Я люблю, коли:	а) інші люди цінують мене	б) відчуваю задоволення від добре виконаної роботи	в) приємно проводжу час із друзями
15. Якби про мене вирішили написати в газеті, мені хотілося б, щоб:	а) розповіли про якусь цікаву справу, пов'язану з навчанням, роботою, спортом тощо, у якій мені довелося брати участь	б) написали про мою діяльність	в) обов'язково розповіли про колектив, у якому я працюю
16. Найкраще вчуся, якщо викладач:	а) має до мене індивідуальний підхід	б) викликає у мене інтерес до предмета	в) влаштовує колективні обговорення питань, що вивчаються
17. Для мене немає нічого гіршого, ніж:	а) образа особистої гідності	б) невдача під час виконання важливої справи	в) втрата друзів
18. Найбільше я ціную:	а) успіх	б) можливості хорошої спільної роботи	в) здоровий практичний розум і кмітливість
19. Я не люблю людей, які:	а) вважають себе гіршими за інших	б) часто сваряться та конфліктують	в) заперечують проти всього нового
20. Приємно, коли:	а) працюєш над важливою для всіх справою	б) маєш багато друзів	в) викликаєш захоплення і всім подобаєшся
21. На мою думку, керівник насамперед має бути:	а) доступним	б) авторитетним	в) вимогливим
22. У вільний час я охоче прочитав би книги:	а) про те, як заводити друзів і підтримувати добрі стосунки з людьми	б) про життя знаменитих та цікавих людей	в) про досягнення науки та техніки
23. Якби я мав здібність до музики, я хотів би бути:	а) диригентом	б) композитором	в) солістом
24. Мені хотілося б:	а) придумати цікавий конкурс	б) перемогти у конкурсі	в) організувати конкурс та керувати ним
25. Найкраще я відпочиваю у вільний час:	а) спілкуючись із друзями	б) переглядаючи розважальні фільми	в) займаючись своєю улюбленою справою
26. Людина повинна прагнути, щоб:	а) інші були нею задоволені	б) насамперед виконати своє завдання	в) йому не треба було дорікати за виконану роботу
27. Для мене найважливіше знати	а) що я хочу зробити	б) як досягти мети	в) як організувати людей задля досягнення мети

Обробка даних.

	Ключ:
Шкали	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14
«Я»	А Б А В Б В В А В А Б Б В А
«О»	В В В Б А А Б Б А В В А А В
«Д»	Б А Б А В Б А В Б А В Б В
Шкали	15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27
«Я»	Б А А А В Б Б В Б Б В А
«С»	В В В Б Б Б А А А В А А В
«Д»	А Б Б В В А В В Б А В Б Б

Бали за кожним варіантом відповідей присвоюються відповідно до шкали. Так, наприклад, якщо за першим судженням були обрані відповіді: Б – 2 бали, В – 0 балів, А – 1 бал, то згідно з ключем за шкалою «Я» зараховується 1 бал (відповідь А), за шкалою «С» – 0 балів (відповідь В), за шкалою «Д» – 2 бали (відповідь Б).

Далі підсумовуються бали за кожною шкалою, виходять три результати: N(Я), N(С) та М(Д). Далі для інтерпретації результатів тестування обчислюється вираженість (V) кожної спрямованості у відсотках: V(Я) = N(Я): 0,81; V(С) = N(С): 0,81; V (Д) = N (Д): 0,81.

Інтерпретація результатів: Опитувальник дозволяє визначити спрямованість особистості за трьома шкалами:

1. Шкала «Я» – спрямованість на себе: орієнтація особистості пряма винагорода і задоволення, індивідуалізм, владність, схильність до суперництва, агресивність у досягненні статусу, дратівливість, тривожність, інтровертованість.

2. Шкала «С» – спрямованість на спілкування: прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність, проте найчастіше на шкоду виконання конкретних завдань або надання щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба у прихильності та емоційних відносинах з людьми.

3. Шкала «Д» – спрямованість на справу: зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення спільної мети.

Додаток 5.

Таблиця 1.

Результати дослідження за методикою «Життєстійкості особистості», С. Мадді

Вибірка	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Співробітники компанії «Грандем»	23 %	57 %	20 %

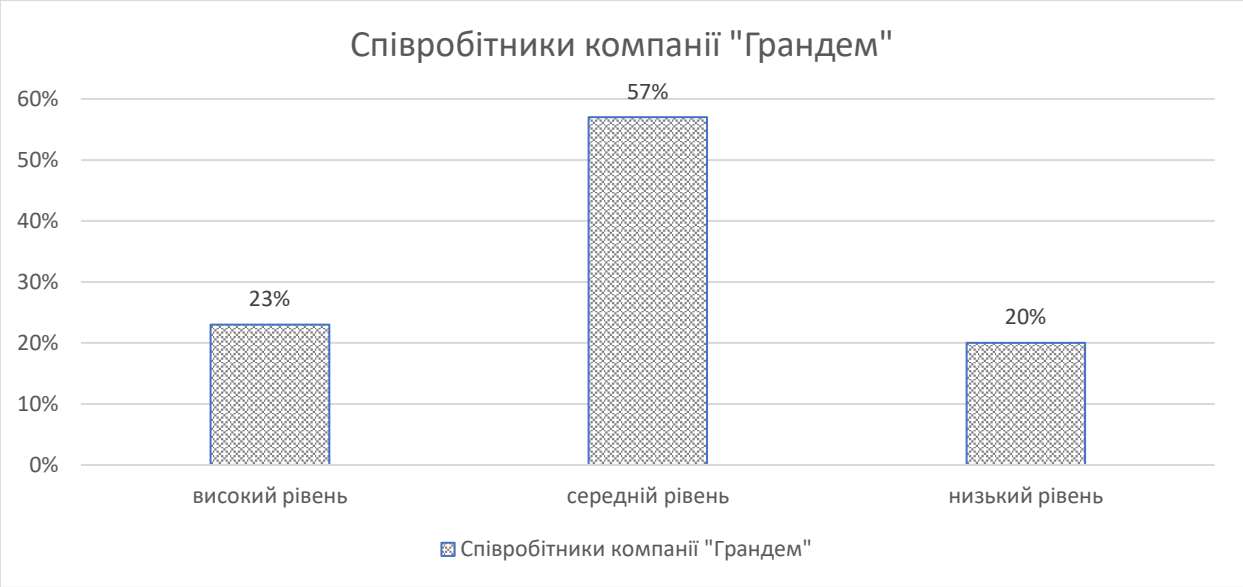


Рис. 1. Відсотковий розподіл результатів дослідження за методикою «Життєстійкості особистості», С. Мадді

Таблиця 2.

Результати дослідження за методикою «Життєстійкості особистості», С. Мадді

	Високий рівень (ср.бал)			Середній рівень (ср.бал)			Низький рівень (ср.бал)		
	залученість	контроль	прийняття ризику	залученість	контроль	прийняття ризику	залученість	контроль	прийняття ризику
Співробітники компанії «Грандем»	47,3	37,7	24,25	31,3	25,3	17	21,3	15,3	12,3

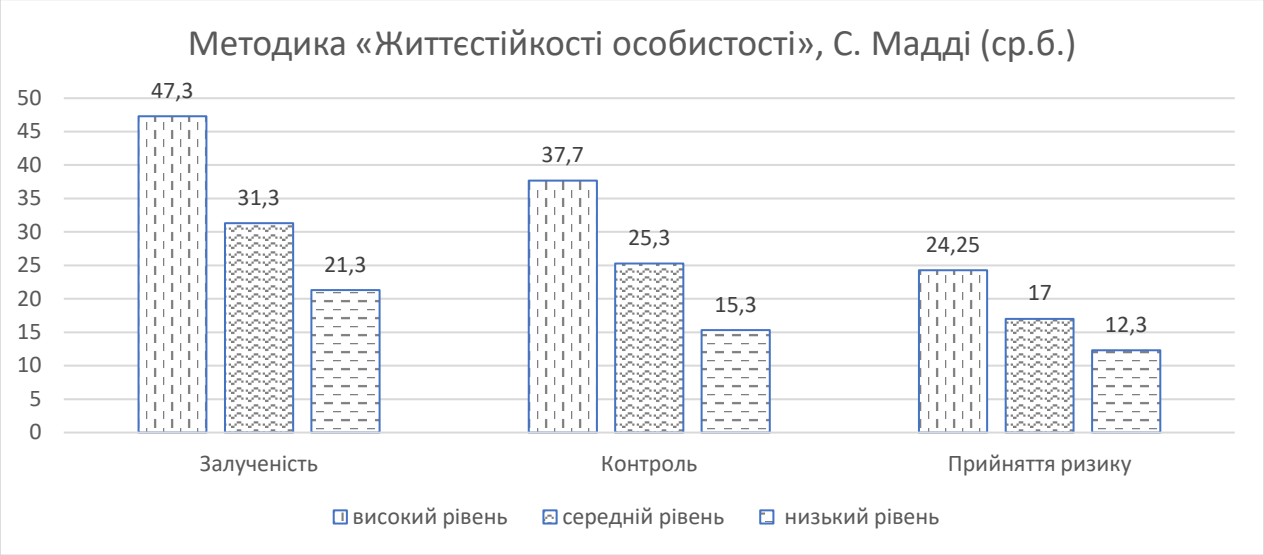


Рис. 2. Розподіл показників компонентів життєстійкості серед співробітників компанії «Грандем» (ср. бал)

Додаток 6.

Таблиця 3.

Результати дослідження за методикою «Задоволеність роботою», Р. Куніна

Вибірка	Високий рівень життєстійкості (ср. бал)	Низький рівень життєстійкості (ср. бал)
Співробітники компанії «Грандем»	7,4	2,9

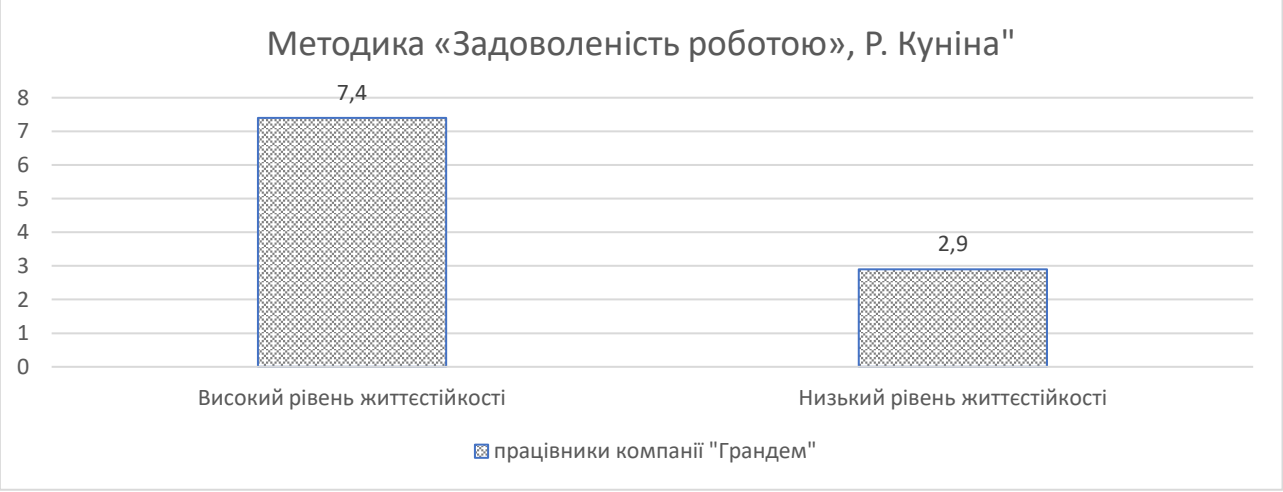


Рис. 3. Середні показники задоволеністю роботою осіб з різним рівнем життєстійкості

Додаток 7.

Таблиця 4.

Результати дослідження за методикою «Визначення задоволеності працею», А. Батрашева

Співробітники компанії «Грандем»	Високий рівень життєстійкості (ср.бал)	Низький рівень життєстійкості (ср.бал)
Інтерес до роботи	7,4	2,3
Задоволеність досягненнями у роботі	6,8	4,1
Задоволеність взаємостосунками з співробітниками	8,4	4,7
Задоволеність взаємостосунками з керівництвом	7,8	3,3
Рівень домагань у професійній діяльності	9	5,4
Перевага виконуваної роботи високому заробітку	7,6	1,3
Задоволеність умовами праці	8,7	6,4
Професійна відповідальність	8,9	5,1

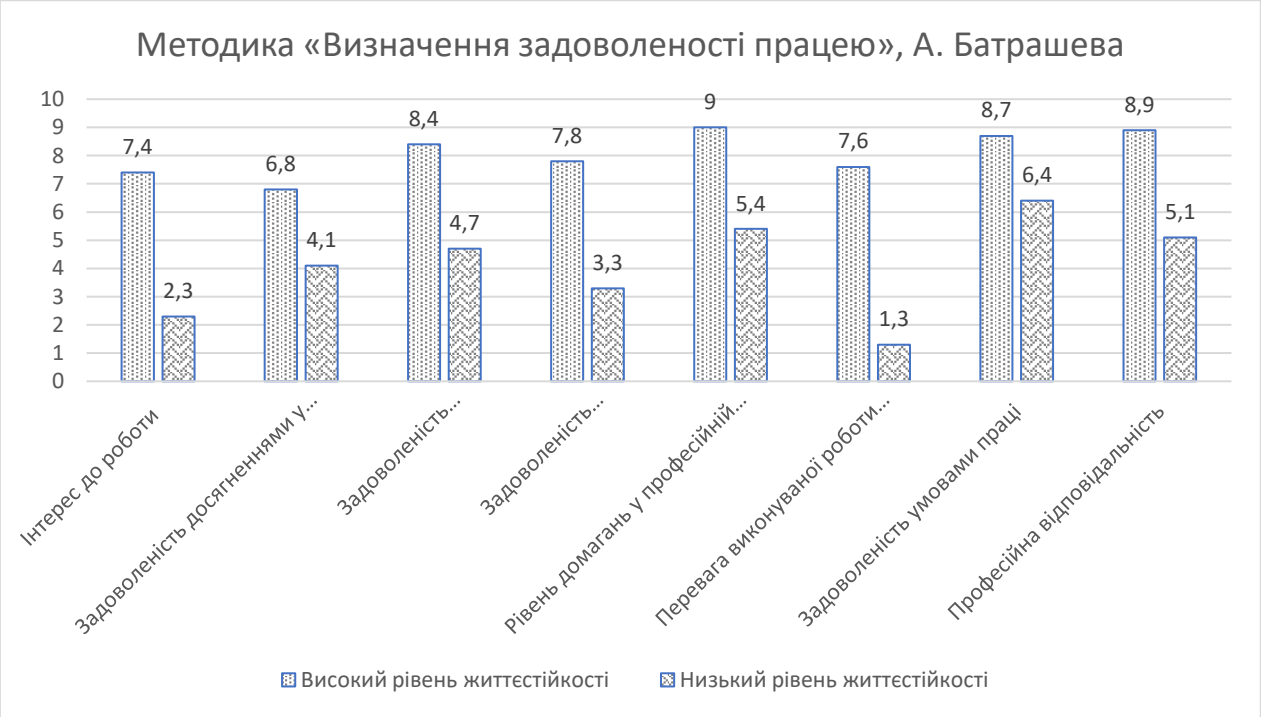


Рис. 4. Середній розподіл показників задоволеності працею досліджуваних з різним рівнем життєстійкості (ср.бал)

Додаток 8.

Таблиця 5.

Результати дослідження за опитувальником «Ділової спрямованості особистості», В. Тараненко

Співробітники компанії «Грандем»	Високий рівень життєстійкості (ср.бал)	Низький рівень життєстійкості (ср.бал)
Спрямованість на себе	29	47
Спрямованість на спілкування	62	19
Спрямованість на справу	36	15

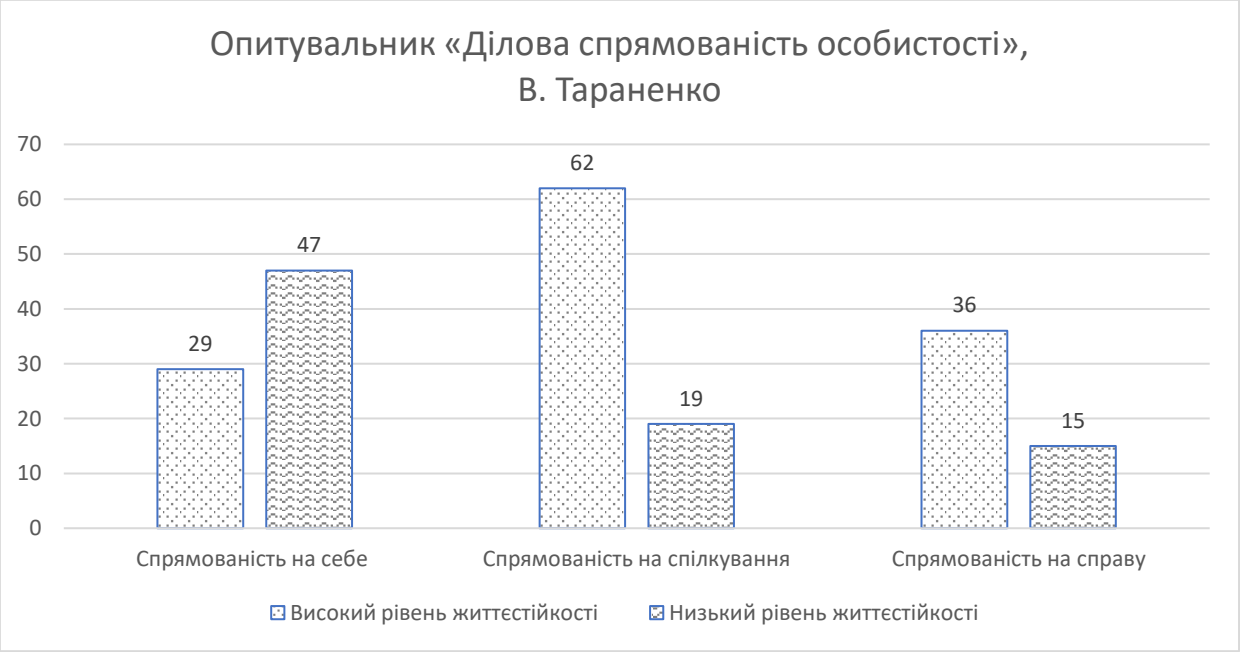


Рис. 5. Розподіл показників спрямованості особистості в рамках професійної діяльності серед респондентів компанії «Грандем» (ср.бал).

Додаток 9.

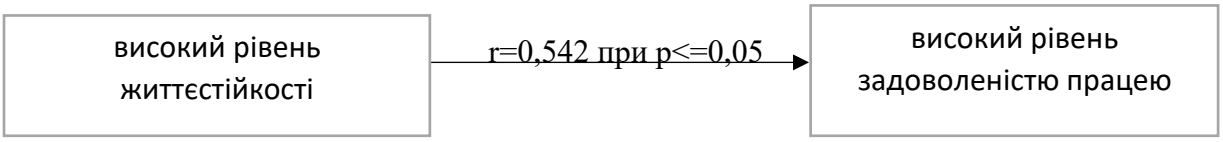


Рис. 6. Кореляційна плеяда результатів дослідження між показниками «високий рівень життєстійкості» та показником «високий рівень задоволеності працею»

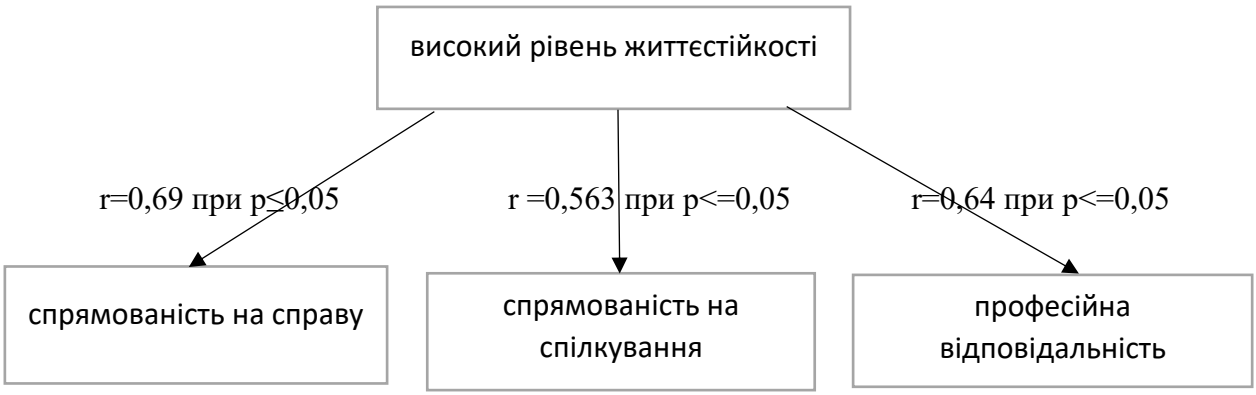


Рис. 7. Кореляційна плеяда результатів дослідження між показниками «високий рівень життєстійкості» та показниками «спрямованість на справу», «спрямованість на спілкування», «професійна відповідальність».

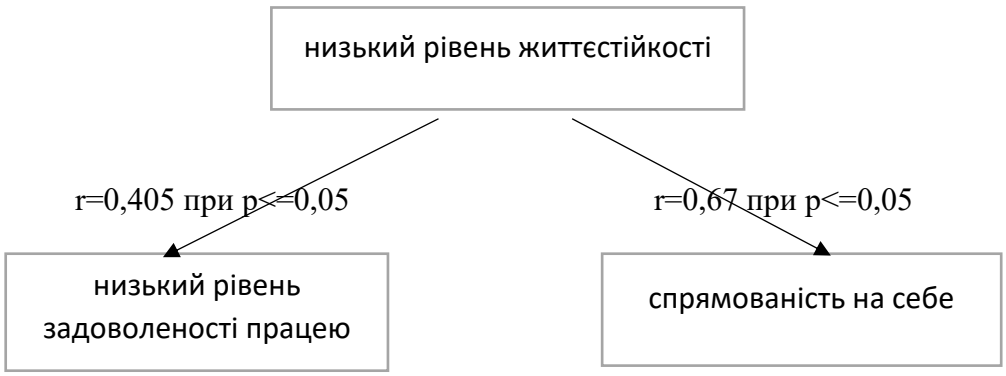


Рис. 8. Кореляційна плеяда результатів дослідження між показниками «низький рівень життєстійкості» та показниками «низький рівень задоволеності працею», «спрямованість на себе».

Додаток 9.

Таблиця кореляцій досліджуваних показників

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1,000										
2	,180	1000									
3	,044	,075	1000								
4	-,351**	-,027	-,158	1000							
5	-,415**	,221	,011	-,187	1000						
6	-,008	-,116	-,098	,055	-,017	1000					
7	-,164	-,222	-,261	,069	-,101	,185	1000				
8	-,192	-,114	-,065	,170	-,133	,186	,091	1000			
9	-,467**	-,012	-,024	,018	-,026	,103	,025	,080	1000		
10	-,390*	-,095	-,210	,223	-,016	,031	,045	,063	,014	1000	
11	-,109	-,010	-,211	,234	-,011	,041	,043	,070	,120	,031	1000

* Кореляція значуща лише на рівні 0.05 (2-сторонняя). **Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-стороння) Примітки:

1 – Життєстійкість. 2 – Задоволеність роботою. 3 – Інтерес до роботи. 4 – Задоволеність досягненнями у роботі. 5 – Задоволеність взаємовідносинами зі співробітниками. 6 – Задоволеність взаємовідносинами з керівництвом. 7 – Рівень домагань у професійній діяльності. 8 – Перевага виконуваної роботи високому заробітку. 9 – Задоволеність умовами праці. 10 – Професійна відповідальність.