

§ 4.4 ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ У ПРОФЕСІЙНИХ КОМУНІКАЦІЯХ ПЕДАГОГІВ

Вступ. Професійна діяльність педагога характеризується високим рівнем емоційного включення й інтенсивних професійних комунікацій. Сучасні умови глобалізації, виклики зумовлені дистанційною перебудовою освітнього процесу через поширення коронавірусу в Україні, впровадження інтерактивних технологій у сферу професійно-педагогічної діяльності, надмірність й розмаїтість професійних інформаційних потоків, домінування командних способів роботи посилюють ризики для психологічного благополуччя і професійного здоров'я педагогічних працівників.

У наукових розвідках психологічне благополуччя особистості в професії розглядається у теоретичному і у практичному аспектах як: критерій професійної ідентичності працівника [1], [2]; показник професійної адаптації до змісту професійної діяльності й до професійної групи (соціально-професійна адаптація на рівні колективу) [3], [4], [5]; характеристика усвідомлення й прийняття професійних цінностей конкретної організації [6], [7]; інтегративний показник психічної зрілості та професійного здоров'я [8], [9], [10] тощо.

Благополуччя людини під час здійснення нею професійної діяльності тісно пов'язано зі станом її здоров'я – соматичним, психічним і духовним. Як показує практика, педагог як суб'єкт освітнього процесу потрапляє в полон пролонгованого емоційно-нервового напруження, яке поступово формує стан суб'єктивного неблагополуччя. Зокрема, працівник поводить роздратовано, породжуючи негативне ставлення до себе, використовує деструктивні форми професійної взаємодії, виявляє недостатній рівень психологічної готовності до взаємодії в умовах професійного конфлікту тощо. Водночас теоретичний аналіз літератури (Бондарчук О.І, Варр П., Дінер Е., Дружилов С.О., Малімон Л.Я., Романюк Л.В., Ван Хорн Дж. Э., Тарис Т.В., Шауфели В.Б., & Шреурс П. Дж. Г. та ін.) і практика педагогічної діяльності дозволяють висунути припущення про наявність низки факторів-

загроз у професійно-педагогічних комунікаціях, які негативно впливають на стан психологічного благополуччя педагогів. Отже, нервово-емоційне напруження, яке характеризує педагогічну діяльність у сфері професійних комунікацій, актуалізує проблему підтримки психологічного благополуччя й профілактики загроз для професійного здоров'я педагогічних працівників, зумовлюючи необхідність проведення відповідних досліджень.

Мета дослідження – здійснення теоретико-емпіричного вивчення психологічного благополуччя педагогів у професійних комунікаціях як показника їхнього професійного здоров'я. Реалізація мети передбачала виявлення наявних взаємозв'язків між показниками факторів-загроз професійному здоров'ю та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогів у професійних комунікаціях.

Методи та методики. Дослідження представлено вибіркою загальною чисельністю 1817 респондента (Україна), де 374 чоловіки та 1429 жінки віком від 20 до 57 років. Репрезентативність вибірки визначалася методом рандомізованого відбору. Стосовно отриманих даних було встановлено, що вибіркова сукупність характеризувалася нерівномірним розподілом за чоловічою статтю. Нерівномірний розпад вибірки визначаємо як об'єктивний чинник, зважаючи на те, що переважна більшість працюючих в освітніх організаціях працівників – жінки.

Застосовувалися методи теоретичного аналізу та емпіричного дослідження: авторська методика «Шкала загроз професійному здоров'ю» (Дзюба Т.М. [11]) пункти якої репрезентативно охоплюють ті аспекти професійної діяльності в освітніх організаціях, які усвідомлюються й осмислюються педагогом як можливі фактори-загрози здоров'ю в контексті здійснення ним професійної діяльності, ділового спілкування й реалізації професійної кар'єри; методика «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М.В. Соколова [12], в авторській адаптації), за допомогою якої визначалися рівні психологічного благополуччя педагогів, а також методи кореляційного та дисперсійного аналізу для виявлення взаємозв'язку між отриманими показниками.

Одержані результати підлягали математико-статистичному

аналізу з використанням комп'ютерної програми IBM SPSS Statistics (версія 21.0).

Виклад основного матеріалу. Професійно-педагогічні комунікації – це процес, в якому педагог активно конструє не лише свою професійну реальність (чи реальності) і структури професійних компетенцій, а й своє професійне «Я». Сприйняття педагогом свого професійного «Я» формується не як фіксоване внутрішнє утворення, а як професійний конструкт, який постійно модифікується в залежності від того з ким і як педагогічний працівник вступає у взаємодію. Тобто, з різними людьми, в тому чи іншому колі професійних комунікацій, педагог може мати різні уявлення про себе, різну самооцінку як відображення думок про себе «узагальненого іншого».

Відстежуючи динаміку сприйняття педагогом професійних комунікацій через відчуття психологічного благополуччя, професійно-педагогічне спілкування й специфіку педагогічної діяльності, важливо розуміти можливість виникнення напружених ситуацій, як своєрідних професійних стресорів. Їх виникнення зумовлює неузгодженість різних систем організму і психіки, породжує стан суб'єктивного неблагополуччя працівника.

Руйнівні комунікації в освітніх організаціях як специфічні форми професійно-педагогічних стосунків виявляються у свідомому навмисному нанесенні суб'єкту взаємодії фізичної чи моральної шкоди і характеризуються відчуттям задоволеності від страждань жертви й усвідомленням власної правоти. Такі комунікації об'єднують широке коло ситуацій професійно-педагогічного спілкування і можуть зумовлюватися неусвідомленими мотивами самоствердження, мстивості, злорадства, суперництва, заздрості, нарцисизму тощо.

На думку дослідників, працівник має високий рівень професійного благополуччя, якщо в більшості випадків відчуває задоволення від професії і лише в окремих ситуаціях переживає неприємні відчуття [13], [14], [15], [16], [17]. Саме тому як основний інструмент для вивчення психологічного благополуччя педагогів у професійній діяльності було обрано *методику Соколової М.В. «Шкала суб'єктивного благополуччя» в авторській адаптації до змісту і специфіки професійно-педагогічної діяльності.* В основі шкали

закладено скринінговий метод, що дозволяє відобразити оцінку педагогом свого психологічного стану в професійній діяльності, професійної поведінки і окремих фізичних симптомів за шістьма кластерами. Зокрема, напруженість і чутливість (суб'єктивне переживання професійного навантаження; широкий спектр професійних контактів; потреба в усамітненні); ознаки, які супроводжують основну психіатричну симптоматику (порушення сну; суб'єктивне переживання власного безпредметного занепокоєння; надмірна гострота реакцій на незначні перешкоди й невдачі; зростаюче переживання посиленої розгубленості); зміни настрою (погіршення настрою; значне зниження оптимістичного модусу сприйняття); значущість професійного оточення (спільне вирішення професійних проблем, переживання невпевненості у власних професійних силах; професійні відносини); самооцінка професійного здоров'я (переживання здоров'я у професійному сегменті, питання фізичної «форми»); ступінь задоволеності професійною діяльністю (переживання нудьги, прокрастинація, власне задоволеність професійною діяльністю).

Авторська методика «Шкала загроз професійному здоров'ю» містить чотири шкали: «Руйнівні комунікації», «Дестабілізуюча організація професійної діяльності», «Деструкції професійного самоствердження» та «Демотиватори продуктивності праці». Кожна шкала утворена вісьмома факторами-загрозами для професійного здоров'я, які, на нашу думку, так чи інакше позначаються на стані психологічного благополуччя педагога (Дзюба Т.М., 2015, 2016 [18]). У представлений публікації ми зосереджуємо увагу лише на факторах шкали «Руйнівні комунікації». Вона представлена такими факторами-загрозами: *F25 критика*, особливо несправедлива, висловлена в грубій, принизливій формі; *F3 негативні форми професійних комунікацій* (комунікативно-аномальні ситуації з колегами, батьками, учнями; комунікативні бар'єри; комунікативний стрес; внутрішньогруповий фаворитизм; пліткарство тощо); *F14 «неадекватний» стиль керівництва*; *F15 конфлікти у професійному середовищі*; *F12 заздрість*; *F13 мобінг*; *F23 авторитарність* (відсутність такту й витримки, надмірна самовпевненість, прагнення

домінувати тощо); *F11 інтенсивний повсякденний стрес*.

Проаналізуємо їх більш детально.

Результати взаємозалежності показників факторів-загроз для професійного здоров'я за шкалою «Руйнівні комунікації» та рівня психологічного благополуччя педагогів в освітніх організаціях відображені у табл. 1.

Таблиця 1

Взаємозалежність між показниками суб'єктивного благополуччя педагогів та шкалою «Руйнівні комунікації» (у %)

| Показник психологічного благополуччя | Рівень прояву ознаки за шкалою «Руйнівні комунікації», кількість досліджуваних, у % | | |
|--------------------------------------|---|-----------------|----------------|
| | <i>низький</i> | <i>середній</i> | <i>високий</i> |
| Напруженість і чутливість | 3,6 | 72,6 | 23,8 |
| Ознаки психіатричної симптоматики | 3,4 | 93,1 | 3,5 |
| Зміни настрою | 5,1 | 65,4 | 29,0 |
| Значимість професійного оточення | 26,4 | 59,0 | 14,6 |
| Самооцінка професійного здоров'я | 2,7 | 34,2 | 63,1 |
| Задоволеність професійною діяльністю | 4,2 | 55,4 | 40,4 |
| Загальний показник | 0,9 | 25,2 | 73,9 |

Як видно з даних опитування, наведених у табл. 1, переважна більшість досліджуваних педагогів (73,9 %) визнає наявність руйнівних характеристик у професійних комунікаціях. При цьому за такими показниками як задоволеність професійною діяльністю (40,4 %) та самооцінка професійного здоров'я (63,1 %) руйнівні тенденції оцінюються респондентами досить високо. *Шкала «Руйнівні комунікації»* демонструє високий рівень взаємозв'язку і достовірної зворотної кореляції з рівнем суб'єктивного благополуччя ($r = -0,619^{**}$, $p \leq 0,05$). Із вище перелічених факторів-загроз за цією шкалою достовірно значущі зворотні кореляційні зв'язки із рівнем суб'єктивного благополуччя було отримано лише за трьома факторами: F14 «неадекватний» стиль керівництва ($-0,795^{**}$), F12 задріть ($-0,560^{**}$) та F13 мобінг ($-0,663^{**}$) (табл.2).

**Рівні прояву суб'єктивного благополуччя педагогів за шкалою
«Руйнівні комунікації»**

| Показники факторів-загроз професійному здоров'ю | Рівні прояву ознаки за шкалою суб'єктивного благополуччя, кількість досліджуваних, у % | | |
|---|--|-----------------|----------------|
| | <i>високий</i> | <i>середній</i> | <i>низький</i> |
| Шкала «Руйнівні комунікації» | 2,8 | 65,3 | 31,9 |
| F14 «неадекватний» стиль керівництва | 34,7 | 44,4 | 20,9 |
| F12 заздрість | 12,5 | 58,4 | 29,1 |
| F13 мобінг | 12,5 | 51,3 | 36,2 |

*Примітка. наведено лише ті фактори за шкалою «Руйнівні комунікації», які мають достовірний кореляційний зв'язок ($p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$).

Отримані результати демонструють наявність проблеми взаємозалежності між рівнями суб'єктивного благополуччя педагогів у професійній діяльності та окремими факторами-загрозами для професійного здоров'я.

Фактор-загроза F13 «мобінг» – нанесення моральної шкоди на робочому місці ($r = -0,663^{**}$, $p \leq 0,05$). Як видно з даних, наведених у табл. 1, більше третини педагогів вказують на проблему морального тиску на робочому місці. Так, 36,2 % опитаних проявляють низький рівень психологічного благополуччя в професійній діяльності. У 8,5 % і 55,5 % респондентів оцінюють ситуації мобінгу як стан емоційного дискомфорту та нестійкого емоційного комфорту відповідно.

При цьому, за результатами дисперсійного аналізу, визначено зростання нестійкого емоційного комфорту за ознаками «напруженість і чутливість» та «зміни настрою» (рис. 1 і рис. 2).

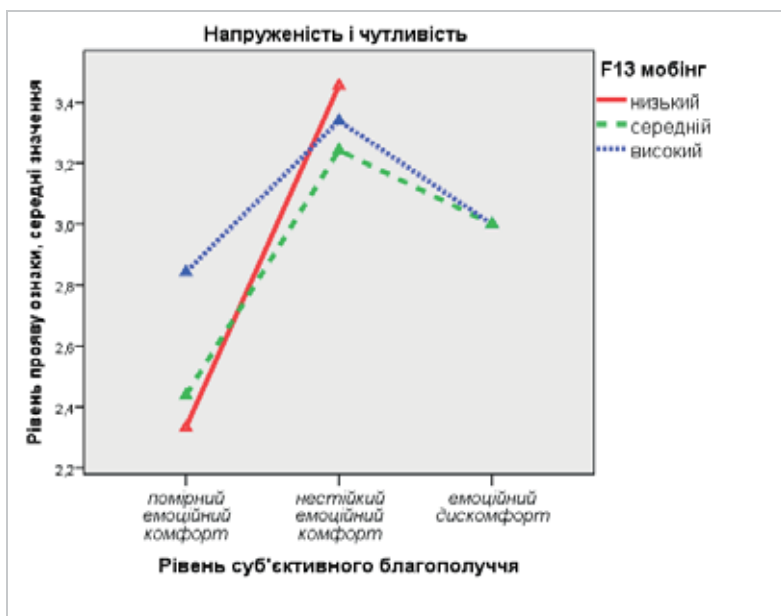


Рис. 1. Рівень суб'єктивного благополуччя педагогів в ситуації мобінгу за ознакою «напруженість і чутливість»

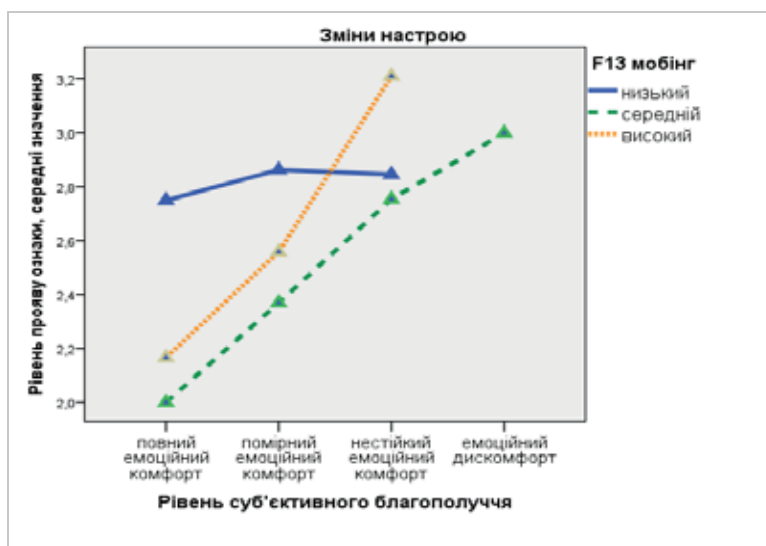


Рис. 2. Рівень суб'єктивного благополуччя педагогів в ситуації мобінгу за ознакою «зміни настрою»

За результатами опитування можна стверджувати, що у ситуації мобінгу педагоги переживають негативні емоційні стани, прямо чи опосередковано піддається емоційному насильству, його постійно принижують і часто висувають до нього несправедливі звинувачення. Редукція професійних обов'язків у ситуації мобінгу може виявлятися як спроба полегшити або скоротити свої професійні обов'язки, які вимагають надмірних енерговитрат. Емоційна ізоляція свідчить про високий рівень емоційного дискомфорту, втрату довіри до оточуючих, труднощі в контролюванні емоційних станів. Отже, можна констатувати, що у ситуації мобінгу професійне середовище не просто агресивно впливає на працівника, воно завдає руйнівного впливу індивідуальним сенсам професійного буття особистості, зумовлюючи професійні загрози для здоров'я працівника. Наслідком цього, як правило, стає згортання професійних комунікацій, психологічна травма, професійна криза і, навіть, звільнення працівника. Дослідження показують, що мобінг на роботі призводить до сильних фізичних і психічних травм. Співробітника терзають сумніви і посилюється страх. В результаті людина дуже скоро стає психологічно нестабільною, вона витрачає всю енергію на те, щоб постійно доводити трудовому колективу свою професійну і соціальну спроможність. Далі, якщо психотерор посилюється, то у людини з'являються супутні стресу психосоматичні симптоми – мігрені, застуди, порушення концентрації уваги, безсоння, порушення кровообігу тощо. Жертва мобінгу починає часто хворіти. Отримані нами результати цілком узгоджуються із результатами досліджень сучасних зарубіжних і вітчизняних науковців [19], [20], [21].

Наступний **фактор-загроза F14 «неадекватний» стиль керівництва**, як стійка система управлінських впливів, через які працівник швидко виснажується, оскільки змушений постійно реагувати на різноманітні, у тому числі й дезорганізуючі, зміни організаційного середовища. Нами було виявлено негативні кореляції цього фактору зі шкалою суб'єктивного благополуччя на рівні $r = -0,795^{**}$, $r \leq 0,05$. Як видно з даних, наведених на рис. 3, третині респондентів 30,84 % і 3,77 % властивий як нестійкий емоційний комфорт, так і емоційний дискомфорт відповідно.

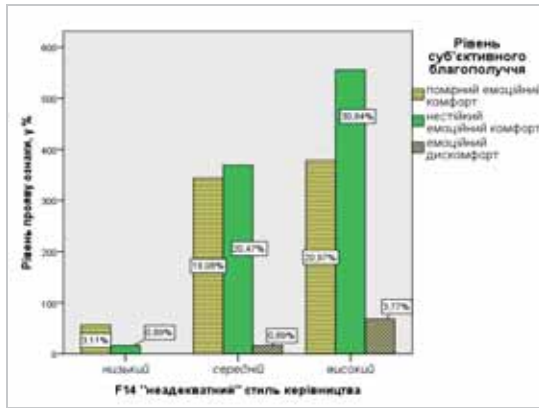


Рис. 3. Рівень суб'єктивного благополуччя педагогів залежно від F14 «неадекватний» стиль керівництва

«Неадекватний» стиль керівництва прямо чи опосередковано дестабілізує внутрішній світ особистості працівника, зумовлюючи стан «хронічної мобілізації», емоційного виснаження, змушуючи його бути постійно «напоготові». При цьому за критерієм χ^2 констатовано статично значущі відмінності ($p < 0,01$) рівня суб'єктивного благополуччя педагогічних працівників за ознакою «задоволеність професійною діяльністю» (рис. 4).

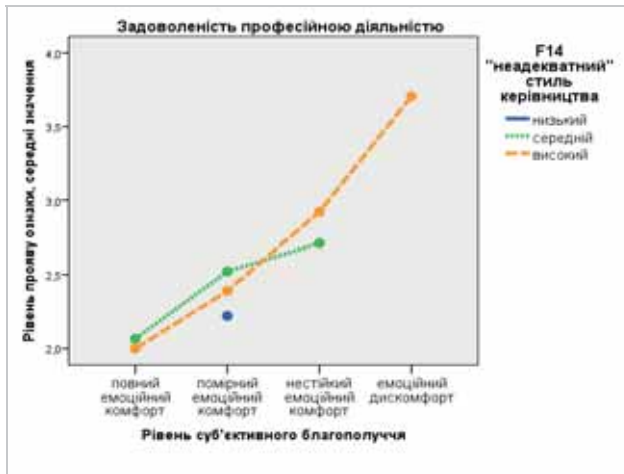


Рис. 4. Рівень суб'єктивного благополуччя педагогів в умовах «неадекватного» стилю керівництва за ознакою «задоволеність професійною діяльністю»

Отже, «неадекватний» стиль керівництва сприяє виснаженню та спрощенню емоційної сфери педагога внаслідок жорсткості та формальності відносин із керівником, придушення ініціативи, і як наслідок – усвідомлення працівниками власної неспроможності в емоціогенних ситуаціях. Окрім того, «неадекватний» стиль керівництва блокує становлення активної професійної позиції педагога, зумовлюючи тим самим тимчасову дезорганізацію непродуктивних (неадекватних) полюсів професійної самооцінки працівника.

Не менш цікавим виявився також взаємозв'язок між *фактором-загрозою F12 «заздрість серед членів колективу»* та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогічних працівників. За визначенням Т.В. Бескової, заздрісність є особистісною деструкцією, що виявляється через ставлення до іншої людини, зумовлюючи суб'єктивну оцінку її переваг у значущих сферах, та супроводжується комплексом негативних емоцій, зниженням самооцінки, бажанням нівелювати переваги іншого [22]. Емоційний спектр переживання заздрості вельми широкий: від почуття образи, досади, смутку, зневіри і відчаю до озлобленості, гніву й роздратування, спрямованих на того, хто домігся більшого. Іноді почуття заздрості супроводжується емоційно насиченими важкими переживаннями (наприклад, відчаєм), що з часом не просто зумовлюють проблеми у професійних комунікаціях, а й можуть ставати причиною серйозних особистісних деформацій і психосоматичних порушень [23].

Достовірні зворотні кореляції цього фактору було виявлено на рівні $r = -0,560^{**}$, $p \leq 0,05$. Як видно з рисунків 5 і 6, за ознаками суб'єктивного благополуччя «значимість професійного оточення» і «самооцінка професійного здоров'я» високий рівень заздрості оцінюється педагогами як нестійкий емоційний комфорт.

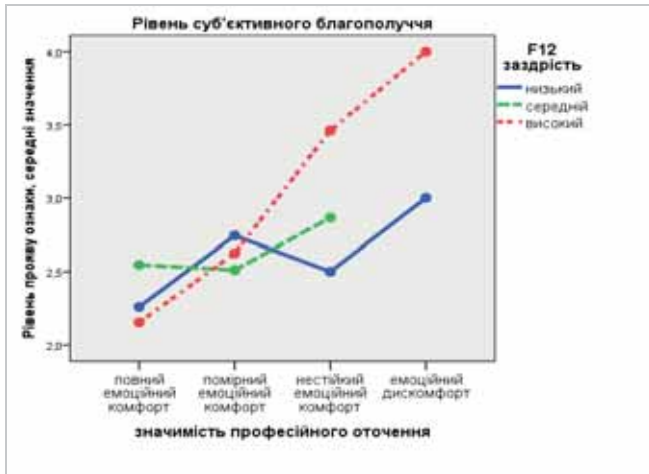


Рис. 5. Рівень суб'єктивного благополуччя за ознакою «значимість професійної діяльності» педагогів залежно від фактору-загрози F12 заздрість

Аналіз виявлених тенденцій показує, що феномен заздрості, виявляючись як один із потужних регуляторів професійно-педагогічних комунікацій, актуалізує виникнення емоційних, поведінкових і психосоматичних девіацій.

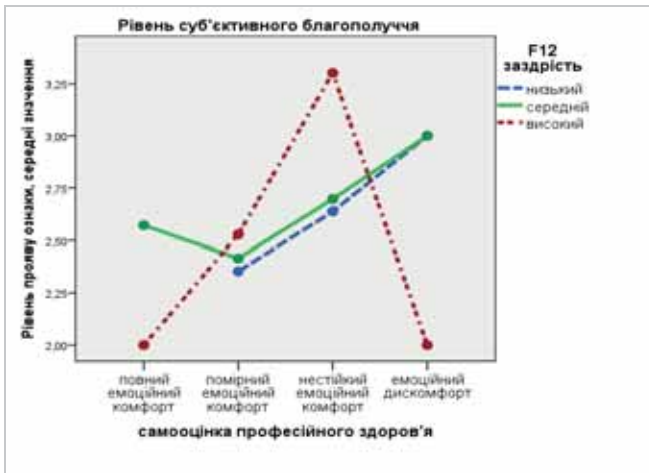


Рис. 6. Рівень суб'єктивного благополуччя за ознакою «самооцінка професійного здоров'я» педагогів залежно від фактору-загрози F12 заздрість

При цьому, результати дисперсійного аналізу за ознакою «значимість професійного оточення» показують, що високий рівень заздрості оцінюється двома віковими групами педагогів: 35-45 років і 45-54 роки. Тоді як для вікової групи понад 55 років цей фактор є загалом незначущим, що посилюється зростанням низького рівня (рис. 7).

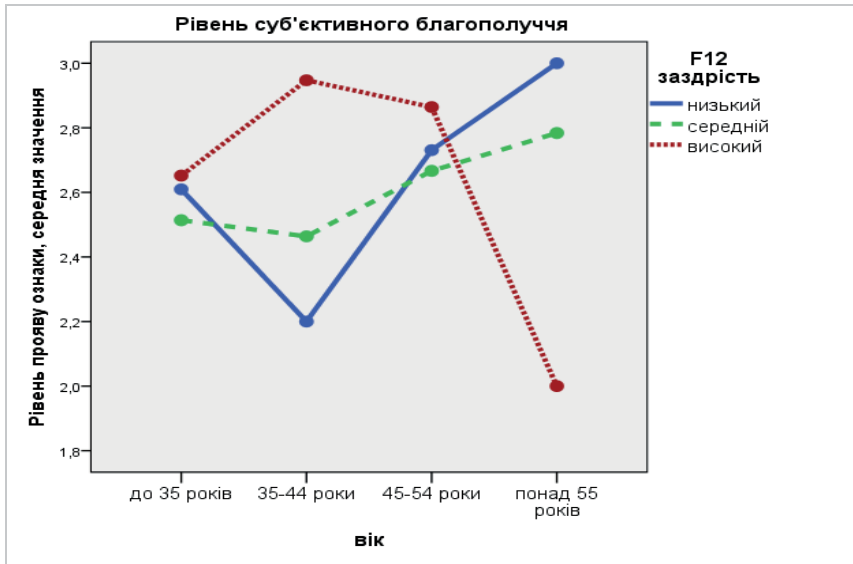


Рис. 7. Залежність взаємозв'язку між ознакою «значимість професійного оточення» та фактору-загрози F12 заздрість від віку педагогів

На нашу думку, такі результати можна пояснити віковими особливостями професіоналізації, коли на вікові етапи 35-44 і 45-54 роки припадає високий рівень прагнень педагога досягнення професійного акме як своєрідного переходу з рівня професійної майстерності до рівня професійної творчості. У професійній діяльності прояви заздрості супроводжуються почуттями безнадії і злоби на кшталт: «професійне оточення несправедливе до мене», «воно їм усе повернеться», «справедливість є, за неї потрібно боротися» і виникає внаслідок великого розриву між професійними

потребами і можливостями працівника їх задовольнити. Отже, заздрість у професійних комунікаціях руйнівно позначається на душевному здоров'ї педагога, виявляється у непродуктивних поведінкових патернах агресивності, конфліктності чи ірраціональної конформності.

Висновки. Психологічне благополуччя педагогічних працівників відіграє важливу роль у виникненні й протіканні психічної напруги у професійних комунікаціях. Установлено наявність проблеми взаємозалежності між рівнями суб'єктного благополуччя педагогів у професійній діяльності та окремими факторами-загрозами для професійного здоров'я за шкалою «Руйнівні комунікації». Отримані результати варто враховувати при розробленні програм психологічної профілактики загроз професійному здоров'ю педагогічних працівників в освітніх організаціях.

Список використаних джерел:

1. Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347>

2. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Сарат. университет, 2008.

3. Дзюба Т.М. Професійна адаптація новопризначеного керівника як важлива складова інноваційних перетворень шкільної організації / Т.М. Дзюба // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / Ун-т менеджменту освіти АПН України, Асоціація безперервної освіти дорослих: ред. кол. : О.А. Ануфрієва та ін.. – К., 2005. – Вип. 10 / гол. ред. В.В. Олійник. – К. : Геронпринт, 2008. – С. 169-178.

4. Малімон Л.Я. Задоволеність працею як інтегративний показник професійного благополуччя у публічних службовців / Л.Я. Малімон. Психічне здоров'я публічних службовців: Матеріали

дослідження / авт. кол.: Д.П. Власюк, О.В. Кихтюк, А.В. Кульчицька, Т.В. Федотов та ін. – Луцьк: Волиньполіграф, 2018. – С. 63-73.

5. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // *Journal of Occupational Psychology*. – 1990. – V. 63. – № 3. – P. 193-210.

6. Пустовалов І.В. Ціннісно-сміслова сфера особистості як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу в освітніх організацій / І.В. Пустовалов // *Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (21-22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред.. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: Кам'янець-Подільський, 2019. С. 78.*

7. Романюк Л.В. Із досвіду вивчення цінностей як основи благополуччя персоналу в кроскультурному розрізі / Л.В. Романюк // *Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (21-22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред.. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: Кам'янець-Подільський, 2019. С. 79-80.*

8. Бондарчук О.І. Кар'єрні орієнтації керівників освітніх організацій як чинник їхнього суб'єктивного благополуччя / О.І. Бондарчук // *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / НАПН України, Ун-т менедж. післядипломної освіти; голов. ред. В.В. Олійник; редкол.: О.А. Ануфрієва [та ін.]. – К.: АТОПОЛ ГРУП, 2016. – Вип. 2(31). – С. 18-28.*

9. Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // *Современные научные исследования и инновации*. 2016. № 12. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347>.

10. Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational wellbeing: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-377.

11. Дзюба Т.М. (2015). Комплекс методик для діагностики

професійного здоров'я вчителя. – Полтава: ПНПУ імені В.Г. Короленка, 2015. – С. 59.

12. Шкала суб'єктивного благополуччя (М.В. Соколова) / Диагностика здоров'я. Психологический практикум / Под ред. Г.С. Никикфорова. – СПб. : Речь, 2011. – С. 376-378.

13. Бондарчук О.І. Кар'єрні орієнтації керівників освітніх організацій як чинник їхнього суб'єктивного благополуччя / О.І. Бондарчук // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / НАПН України, Ун-т менедж. післядипломної освіти; голов. ред. В.В. Олійник; редкол.: О.А. Ануфрієва [та ін.]. – К.: АТОПОЛ ГРУП, 2016. – Вип. 2(31). – С. 18-28.

14. Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12. [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347>.

15. Малімон Л.Я. Задоволеність працею як інтегративний показник професійного благополуччя у публічних службовців / Л.Я. Малімон. Психічне здоров'я публічних службовців: Матеріали дослідження / авт. кол.: Д.П. Власюк, О.В. Кихтюк, А.В. Кульчицька, Т.В. Федотов та ін. – Луцьк: Волиньполіграф, 2018. – С. 63-73.

16. Романюк Л.В. Із досвіду вивчення цінностей як основи благополуччя персоналу в кроскультурному розрізі / Л.В. Романюк // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (21-22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред.. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: Кам'янець-Подільський, 2019. С. 79-80.

17. Diener E. New findings and future directions for subjective well-being research // The American psychologist. 2012. Vol. 67(8). P.590-597.

18. Дзюба Т.М. Психометричний аналіз розробки й апробації методики «Ризику професійного здоров'я» / Т.М. Дзюба // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Вип. 53. – Х.: ХНПУ, 2016. – С. 47-56. (Ум.друк.арк. 0,8). <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.44712>.

19. Дзюба Т.М. Мобінг як чинник руйнації професійного

здоров'я вчителя / / Т.М. Дзюба // III Всеукраїнська науково-практична конференція «Психолого-педагогічні та політичні проблеми у трансформаційних процесах українського суспільства» Матеріали конф. – Кременчук: КрНУ, 2016. – С.111-114.

20. Дружилов С.А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С.А. Дружилов [Электронный ресурс] // Психологические исследования. – 2011. – № 3(17). URL: <http://psystudy.ru>.

21. Leymann H. The content and development of mobbing at work // European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1996. – № 5-2. – P. 165-184.

22. Бескова Т.В. Социально-демографическая структура завистливости / Т.В. Бескова // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 1. С. 57-69.

23. Бондаренко О.Р., Лукан У. Психологическое консультирование: зависть и психическое здоровье // Вестник Новгородского университета им. Н.И. Лобачевского. Социология. Психология. Философия. 2008. № 2. С. 265-273.