бажання людей. Глибинний рівень – засадничі культурні представлення. До них відносяться традиційні, національні, культурно-історичні та релігійні основи і передумови організаційної культури.

Висновки: Узагальнюючи викладене, можна констатувати, що корпоративна культура характеризує внутрішній стан організації на основі загальних для неї цінностей, інтересів, норм, зразків поведінки персоналу. Вона формує специфічну для організацій систему зв'язків, дій, взаємодій і відносин. Вважаємо, що більш успішними є ті організації, котрі засновують свою діяльність на спільних соціально-психологічних і культурних цінностях. Окрім того надзвичайно важливою залишається структура корпоративної культури, у формуванні котрої необхідно враховувати ціннісні установки персоналу: стабільність – ввічливість, повага до колег і традицій фірми; самореалізація – прагнення кар'єрного зростання, відповідальність, вибір власних цілей, широта поглядів, честолюбство, допитливість; рівності у колективі – скромність, обов'язковість, поміркованість, охайність, чесність; духовності – креативність у професійній діяльності, вірність цінностям.

Дзюба Т. М.

Професійне благополуччя і професійне здоров'я педагогічних працівників: проблема взаємозв'язку

Професійне благополуччя педагогів виступає необхідною умовою задоволеності працівником професійною діяльністю в конкретній освітній організації. У наукових розвідках професійне благополуччя особистості розглядається у теоретичному і у практичному аспектах, як: критерій професійної ідентичності працівника; показник професійної адаптації до змісту професійної діяльності й до професійної групи (соціально-професійна адаптація на рівні колективу); характеристика усвідомлення й прийняття професійних цінностей конкретної організації; інтегративний показник психічної зрілості та професійного здоров'я.

Дослідники визнають, що здоров'я людини під час здійснення нею професійної діяльності тісно пов'язано зі станом її здоров'я – самотинним, психічним і духовним. Тому вважаємо за можливе говорити про наявність взаємозв'язків між професійним здоров'ям і професійним благополуччям педагогів в освітніх організаціях.

З метою дослідження проблеми взаємозв'язку професійного благополуччя і показників професійного здоров'я педагогів в освітніх організаціях було використано методики: авторський опитувальник «Професійне здоров'я» та методика «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М.В. Соколова, в адаптації Т.М. Дзюби), за допомогою якої визначалися рівні професійного благополуччя досліджуваних педагогів.

Дослідження представлено вибіркою досліджуваних загальною чисельністю 1803 респондента, де 374 чоловіків і 1429 жінок віком від 20 до 57 років (середній вік – 33 роки). Нерівномірний розпад вибірки визначаємо як об'єктивний чинник, зважаючи на те, що переважна більшість працюючих в освітніх організаціях працівників – жінки.

Отримані результати щодо взаємозалежності показників професійного здоров'я та рівня суб'єктивного благополуччя педагогів в освітніх організаціях відображені у таблиці 1.

Таблиця 1

Взаємозв'язок **між окремими показниками загроз професійному здоров'ю та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогів в освітніх організаціях (у %)**

Окремі показники загроз професійному здоров'ю	Рівні виявлення суб'єктивного благополуччя в професійній діяльності		
	високий	середній	низький
f14 «неадекватний» стиль керівництва	5,6	44,4	50,0
f12 заздрість	12,5	58,4	29,1
f13 мобінг	12,5	51,3	36,2

Результати демонструють наявність проблеми взаємозалежності між рівнями суб'єктивного благополуччя педагогів у професійній діяльності та окремими показниками-загрозами професійному здоров'ю. Про це опосередковано свідчать дані кореляційного аналізу, за яким встановлено зворотний достовірний кореляційний зв'язок між фактором «мобінг» (нанесення моральної шкоди на робочому місці) та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогів ($p = - 0{,}663^{**}$, $p \leq 0{,}5$). Отже, можна констатувати, що у ситуації мобінгу професійне середовище не просто агресивно впливає на педагогічних працівників, воно завдає руйнівного впливу індивідуальним сенсам професійного буття особистості, зумовлюючи професійні загрози здоров'ю 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. У 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.

Наступний фактор-загроза – «неадекватний» стиль керівництва, тобто стійка система управлінських впливів, у результаті чого працівник швидко виснажується, оскільки змушений постійно реагувати на різноманітні, в тому числі й дезорганізуючі зміни

організаційного середовища. У процесі дослідження було виявлено негативні кореляції цього фактору зі шкалою суб'єктивного благополуччя на рівні p = -0,795**, p ≤ 0,5.

Не менш цікавим виявився також взаємозв'язок між фактором-загрозою «заздрість серед членів колективу» та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогічних працівників. Достовірні зворотні кореляції цього фактору було виявлено на рівні p = -0,560**, p ≤ 0,5. Таким чином, заздрість у професійно-педагогічних комунікаціях руйнівно позначається на душевному здоров'ї працівника, проявляється у непродуктивних поведінкових патернах агресивності, конфліктності чи ірраціональної конформності.

Висновок. Представлений фрагмент результатів комплексного дослідження загроз професійному здоров'ю педагогічних працівників у освітніх організаціях свідчить про наявність статистично значущих взаємозв'язків професійного благополуччя та професійного здоров'я педагогів. Отримані результати варто враховувати при розробленні програм психологічної профілактики загроз професійному здоров'ю педагогічних працівників в освітніх організаціях.

Діденко О. Ф.

Автономія особистості як психологічна проблема

У психологічній науці існує потреба більш глибокого розуміння психологічних чинників становлення соціальності молодої людини в суперечливих умовах сьогодення.Особливо гостро це питання звучить останнім часом, коли динамізм та інтенсивність соціально-політичних, економічних процесів у сучасному українському суспільстві пред'являють особливі вимоги до особистої автономії та відповідального ставлення до життя. Автономія особистості означає самоцінність особистісного буття. Це переживання власної незалежності, здатності приймати рішення, спираючись на внутрішню підтримку. Механізмом досягнення автономії є сепарація – відділення від фізичного і соціального середовища та його окремих об'єктів, у тому числі батьків. Одним з ресурсів і умов успішної сепарації є розвиток здатності дитини до регулювання меж між світом та собою, своїм внутрішнім світом – її приватності.

Парадокс соціалізації нашого сучасника в тому і полягає, що вагомою умовою успішного формування його соціальності є інтегрованість у взаємини як з безпосереднім оточенням, так і зі світом в цілому. Водночас інформаційна, інтеракційна, комунікативна перевантаженість зумовлюють необхідність протистояти тотальним середовищним впливам і культивувати в собі здатність до незалежного, аутентичного буття.

Ідея приватності розробляється науковцями у зв'язку з існуванням в житті людини чогось цінного, «свого», на що проєктується власне «Я». З дитинства становлення власного «Я» відбувається через усвідомлення навколишнього світу як «свого» та встановлення з