Шифр: Благополуччя персоналу

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

**ЗМІСТ**

[**ВСТУП** 3](#_Toc63932556)

[**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ** 6](#_Toc63932557)

[**1.1** **Психологічне благополуччя особливості та її емоційний інтелект, як об’єкт психологічних досліджень** 6](#_Toc63932558)

[**1.2** **Загальна характеристика психодіагностичних інструментів дослідження психологічного благополуччя та емоційного інтелекту особистості** 9](#_Toc63932559)

[**Висновки до розділу 1:** 13](#_Toc63932560)

[**РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СЕРЕД ПЕРСОНАЛА ОРГАНІЗАЦІЇ** 14](#_Toc63932561)

[**2.1. Особливості організації та проведення дослідження психологічного благополуччя особистості та її емоційного інтелекту** 14](#_Toc63932562)

[**2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження психологічного благополуччя особистості та її емоційного інтелекту** 14](#_Toc63932563)

[**2.3. Практичні рекомендації щодо покращення психологічного благополуччя персоналу організації** 25](#_Toc63932564)

[**Висновки до розділу 2:** 27](#_Toc63932565)

[**ВИСНОВКИ** 28](#_Toc63932566)

[**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ** 31](#_Toc63932567)

[**ДОДАТКИ** 34](#_Toc63932568)

# **ВСТУП**

В останні роки велику увагу приділяють проблемі емоційного інтелекту. А саме, як він впливає на особистість, як він допомагає в різних сферах життєдіяльності (найчастіше розглядають саме робочу та міжособистісну сферу), як емоційний інтелект можна вимірювати та розвивати.

Досить часто можна почути, що для того, щоб розвинути свій емоційний інтелект, що зробить життя людини якіснішим, треба виконувати ряд завдань, вести щоденник емоцій тощо. Звісно, якщо людина починає щось робити, то вона може побачити наслідки, які будуть впливати на всі сфери її життя.

Особливо людина помічає зміни, якщо це стосується роботи (отримали підвищення, навчилися відмовляти понаднормовій роботі тощо) або міжособистісних відносин (налагодилися стосунки з рідними). Але нас цікавить саме робоча сфера, а якщо бути точнішими, то взаємозв’язок емоційного інтелекту та психологічного благополуччя працівників організації.

На фоні подій останнього року виникло багато змін, які чіпляють усі сфери життєдіяльності людини та змушують швидко адаптуватися під них. Процес адаптації до нових умов праці та загальний тиск, який створює карантинні обмеження, можуть впливати на стан особистості. На наш погляд, одним з основних аспектів стабільного позитивного емоційного стану особистості є саме психологічне благополуччя, яке являє собою сукупність суб’єктивного відчуття особистістю щастя та задоволеністю власним життям.

Тобто, в даному дослідженні нам важливо зрозуміти, чи існує зв’язок між психологічним благополуччям особистості та емоційним інтелектом суб’єктів організації. Якщо ми зможемо побачити наявність даного зв’язку, то можна говорити про рекомендації роботодавцям для роботи працівників під час пандемії.

Якщо, даний зв’язок буде відсутнім, тоді можна буде говорити про незалежність один від одного психологічного благополуччя та емоційного інтелекту особистості та необхідність зі сторони роботодавця звертати увагу на ці два фактори окремо, а не разом (наприклад, якщо розвиток емоційного інтелекту буде призводити до підвищення рівня психологічного благополуччя особистості), для більш ефективного підтримання сталого позитивно забарвленого емоційного стану працівників, що може позитивно впливати на ефективність роботи організації в цілому.

Також, розуміння наявності чи відсутності зв’язку між психологічним благополуччям особистості та емоційним інтелектом працівників організації надасть можливість розуміти необхідність та можливість підняття рівня психологічного благополуччя особистості через розвиток емоційного інтелекту. Тобто розвиток особистості та покращення рівня її діяльності у різних життєвих сферах через розвиток однієї складової – емоційного інтелекту.

Психологічне благополуччя досліджувалося такими психологами, як К. Ріфф, Н. Бредберн, М. Аргай, П. Фесенко та Т. Шевеленковою та А. Вороніною. Емоційний інтелект досліджувався такими вченими, як Д. Гоулманом, Дж. Мейером та П. Селоувей, В. Зарицька, Е. Носенко, М. Шпак, Дж. Стайном.

**Об’єкт дослідження:** психологічне благополуччя особистості.

**Предмет дослідження:** взаємозв’язок психологічного благополуччям та емоційним інтелекту персоналу організації.

**Мета роботи:** дослідити та описати особливості взаємозв’язку психологічного благополуччям та емоційним інтелекту персоналу організації.

**Завдання:**

* розглянути поняття та розкрити сутність психологічного благополуччя та емоційного інтелекту;
* розглянути особливості прояву психологічного благополуччя та емоційного інтелекту суб’єктів організації;
* провести психодіагностичне дослідження суб’єктів організації на виявлення рівню психологічного благополуччя особистості і емоційного інтелекту та встановити зв’язок між ними, якщо він є;
* виявити наявність зв’язку між психологічним благополуччям та емоційним інтелектом суб’єктів організації;
* надати практичні рекомендації щодо покращення психологічного благополуччя персоналу організації.

**Методи дослідження:** теоретичні (аналіз, дедукція, індукція) та емпіричні (шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко), тест емоційного інтелекту Н. Холла, опитувальник для визначення самооцінки Б. Уайнхолд та Дж. Уайнхолд та авторська анкета «Визначення особливостей психологічного благополуччя та емоційного інтелекту персоналу організації» (побудована на засадах самооцінювання персоналу щодо прояву складових психологічного благополуччя та емоційного інтелекту саме в умовах організації)) та обрахунок математично-статистичними методами в програмі SPSS 22.0.

 **Практична значущість результатів:** практичну цінність має опис виявлених взаємозв’язків між аспектами психологічного благополуччя особистості та компонентами емоційного інтелекту, що може бути ефективним у процесі вирішення професійних труднощів персоналу організації.

Довідка про впровадження результатів наукового дослідження в практику діяльності організації додається.

**Структура роботи:**  30 сторінок, вступ, два розділи, п’ять підрозділів, висновки, шість таблиць, список використаних джерел (у кількості 32 примірників) та додатки (у кількості 3 додатків).

# **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ**

## **Психологічне благополуччя особливості та її емоційний інтелект, як об’єкт психологічних досліджень**

Головними об’єктами нашого дослідження виступають емоційний інтелект та психологічне благополуччя суб’єкта організації – працівників організації будь-якої посади.

Психологічне благополуччя досліджувалося такими психологами, як К. Ріфф, Н. Бредберн, М. Аргайл, П.П. Фесенко, А.В. Вороніною та Т.Д. Шевеленковою.

К. Ріфф описувала психологічне благополуччя як базовий суб’єктивний конструкт, який відображає сприйняття та оцінку функціонування з точки зору вершини потенціалу можливостей людини [10].

Вона запропонувала багатовимірну модель психологічного благополуччя, яка включає в себе 6 компонентів позитивного психологічного функціонування особистості. В поєднанні аспекти охоплюють психологічне благополуччя, що включає в себе: позитивну оцінку себе і свого минулого життя, почуття подальшого зростання і розвитку, власні переконання, що життя є цілеспрямованим і значимим, успішні відносини з оточуючими, здатність керувати ефективно своїм життям і навколишнім середовищем та почуття самовизначення [28].

За А.В. Вороніною психологічне благополуччя трактується як, суб’єктивне відчуття щастя та загальної задоволеності життям [6].

Також, наша увага була привернута аналізом даного феномену психологічного благополуччя у роботах П.П. Фесенка та Т.Д. Шевеленкової [20]. Поняття психологічного благополуччя досить складне цілісне переживання, пов’язане з базовими цінностями та потребами. Акцентування робиться на суб’єктивній оцінці людиною особистих переживань, а не порівняні з іншими.

На наш погляд, дане визначення найбільш повно описує психологічне благополуччя особистості, як комплексний підхід до його розуміння самою особистістю. Також, важливим моментом даного визначення є акцентування уваги саме на суб’єктивній оцінці людиною власних переживань – надання їм певної оцінки, при цьому не орієнтуючись на певні стандарти викликані оточуючими.

Якщо говорити про базові потреби особистості, то звертаючись до піраміди А. Маслоу це фізіологічні потреби – їжа, сон, вода, одяг, сексуальні потреби [13].

Тоді ми можемо говорити, що психологічне благополуччя є основою, у вигляді сукупності 3 сходинок піраміди потреб А. Маслоу – фізіологічні потреби, потреба у безпеці, потреба у соціалізації - для того, щоб у подальшому особистість змогла самореалізовуватися через діяльність.

Дане дослідження можливості визначення психологічного благополуччя через призму піраміди А. Маслоу було апробовано у тезах на ХХ міжнародній науково-практичній конференції «Інклюзивне освітнє середовище: проблеми, перспективи та кращі практики».

М. Аргайл у своїй роботі «Психологія щастя» говорить, що психологічне благополуччя – це усвідомлена задоволеність особистістю власним життям [20].

На наш погляд, психологічне благополуччя особистості – стан особистості, при якому суб’єктивно оцінує рівень щастя та задоволеності власним життям. На це можуть впливати різні фактори, найважливішими з яких є самооцінка особистості, самореалізація, рівень емоційного інтелекту.

Емоційний інтелект досліджувався такими вченими, як Д. Гоулманом, Дж. Мейером та П. Селоувей, В. Зарицькою, Е. Носенком, М. Шпаком, Дж. Стайном.

За Дж. Стайном у класифікації інтелекту був виділений емоційний інтелект, який психолог вважає основою для успішного життя особистості [18]. Інші види інтелекту не будуть мати такого великого впливу на досягнення людини.

В той самий час, ігнорування власних емоцій, почуттів та бажань - серйозна перешкода для самореалізації у будь-якій сфері. Дане визначення визначає необхідність емоційного інтелекту, але не пояснює його природу.

За Е. Торндайком, соціальний інтелект – це здатність розуміти людей і взаємодіяти з ними [28].

За Д. Карузо [27] є чотирьохкомпонентна структура емоційного інтелекту:

1) розуміння емоцій (уміння визначати причину емоцій, розпізнавати зв’язки між словами й емоціями, інтерпретувати емоції у стосунках, усвідомлювати переходи від однієї емоції до іншої та прогнозувати);

2) точності оцінки і вираження емоцій (точна ідентифікація емоцій – власних та інших людей, адекватне вираження емоцій, емоційне вираження);

3) врахування емоцій в розумовій сфері (емоції як мотиватор до праці);

4) управління емоціями шляхом врахування тієї інформації, яку вони несуть, із тим, щоб мати змогу оцінювати людей та викликані їхніми потребами, інтересами, рисами характеру тощо вчинки з різних перспектив.

На наш погляд, дана модель не досконала, адже не враховує такий аспект, як вплив на емоційний стан інших людей, що є досить вадливим при побудові стійких відносин.

У 1995 р. Д. Гоулман виокремивши 4 компоненти емоційного інтелекту: самосвідомість, самоконтроль, соціальну чутливість, управління взаєминами і набір навичок, що входять до складу цих компонентів [9].

За К. Саарні емоційний інтелект – це сукупність певних здібностей та вмінь, важливих для забезпечення емоційної регуляції повсякденних комунікативних ситуацій [30].

До емоційних компетенцій входить: усвідомлення власних емоцій; розпізнавання емоцій інших людей; прояв симпатії та емпатії як способів долучення до переживань інших людей; емоційної саморегуляції; розуміння значущості емоційного опосередкування міжособистісних взаємин; адекватного вираження емоційного ставлення до партнерів у міжособистісному спілкуванні.

За словами Л. Хейвел емоційний інтелект - здатність контролювати власні і чужі почуття та емоції, розрізняти їх та використовувати для управління своїми думками і діями, що впливає на підвищення продуктивності праці, ефективність розумової та управлінської діяльності [26].

Тут ми бачимо взаємозв’язок з таким аспектом, як керівництво, що є важливим в умовах організації. Виходячи з цього говоримо, що емоційний інтелект та його рівень є важливою складовою керівника для виконання своїх прямих обов’язків.

Отже, психологічне благополуччя можна визначити двома шляхами: 1. досить складне цілісне переживання, що виражається у суб’єктивному відчутті особистістю щастя, задоволеності собою й особистим життям, а також пов’язане з базовими людськими цінностями та потребами; 2. базовий суб’єктивний конструкт, який відображає сприйняття та оцінку свого функціонування з точки вершини потенціалу можливостей. Емоційний інтелект виступає як певна система, яка включає в себе такі компоненти: розуміння власних та чужих емоцій, використання емоцій, регуляція емоцій.

## **Загальна характеристика психодіагностичних інструментів дослідження психологічного благополуччя та емоційного інтелекту особистості**

Під час проведення опитування респондентів, були використані такі методики: шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко), тест емоційного інтелекту Н. Холла, опитувальник для визначення самооцінки Б. Уайнхолда та Дж. Уайнхолда та авторська анкета «Визначення особливостей психологічного благополуччя та емоційного інтелекту персоналу організації».

Розглянемо основні методики:

1. Методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла запропонована для виявлення здатності розуміти відносини особистості, що виражається в емоціях, і керувати емоційною сферою на основі прийняття рішень. Ця методика складається із 30 тверджень і містить 5 шкал, такі як: емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія та розпізнавання емоцій інших людей.

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

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

Ретестова надійність виражається через коефіцієнт кореляції між двома тестуваннями з інтервалом у 2–3 тижні: вона становить: для шкали 1 – 0,70; шкали 2 – 0,84; шкали 3 – 0,67; шкали 4 – 0,80 (N = 440; р = 0,01).

1. Методика «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф є адаптована російською мовою Т.Д. Шевеленковою і Т.П. Фесенко шкали психологічного благополуччя К. Ріфф.

Вибірка складалася з 272 людей - жителів Москви і Мурманська. Респондентами були студенти і працівники промислових підприємств. Вибірка складалася зі 110 чоловіків і 162 жінок, у віці 18-59 років.

Коефіцієнт кореляції r=0,457, p<0,001. Для перевірки ретестової надійності проведено повторне тестування з інтервалом в 4 тижні.

Також, респондентам видавалося заповнити методику від імені абсолютно психологічно благополучної людини. В результаті за всіма шкалами опитувальника були отримані високі значення, що підтверджує гіпотезу про однакове розуміння поняття «психологічне благополуччя» представниками різних народів..

Російськомовна версія складається з 84 пунктів. 6 шкал і інтегральний показник, виділені авторами методики, знайшли своє підтвердження, кожна з цих шкал містить 14 пунктів - як прямих, так і зворотних.

Шкали методики: позитивне ставлення до інших, автономія, управління оточенням, особистісний ріст, ціль у житті, самоприйняття, баланс афекту, осмислення життя, людина як відкрита система.

1. Методика «Опитувальник для визначення самооцінки Б. Уайнхолда та Дж. Уайнхолда» призначена для діагностики самооцінки особистості.

Змістовна валідність методики становить r = 0,82, t15 = 2,29, р ≤ 0,05, що свідчить про високу надійність. Критеріальна валідність методики знаходиться на високому рівні і складає: τ = 0,38, р<0,0001. Коефіцієнт внутрішньотестовой надійності опитувальника Уайнхолд становить τ = 0,33, р <0,0001.

Опитувальник складається з 24 питань. У методики шкали: мистецтво сталості, уміння впливати, мистецтво приймати себе, уміння встановлювати контакт.

Інтегральний тестовий показник: 24 - 48 низька самооцінка в більшості областей вашому житті; 49 - 72 низька самооцінка в декількох областях вашого життя; 73 - 96 висока самооцінка в більшості областей вашому житті.

1. Авторська анкета «Визначення особливостей психологічного благополуччя та емоційного інтелекту персонала організації».

Нами було проаналізовано шкали трьох методик - шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко), тест емоційного інтелекту Н. Холла, опитувальник для визначення самооцінки Б. Уайнхолда та Дж. Уайнхолд – які ми використовували в опитуванні суб’єктів організації.

На основі шкал цих методик були розроблені питання авторської анкети, Додаток А, яка мала не меті перевірити ставлення суб’єктів організації до себе, як професіонала, психологічно благополучної та емпатійної особистості. Питання стосувалися діяльності особистості в організації.

Перших 10 питань були створені на основі шкал психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко) - позитивне ставлення до інших – «Я маю достатньо позитивні відносини з колегами»; автономія – «Я маю достатній рівень автономії у своїй організації»; управління оточенням – «Я достатньо добре управляю тим, що відбувається зі мною та відносно мене в організації»; особистісний ріст – «Я задоволений рівнем свого особистісного зростання в організації»; ціль у житті – «Я маю достатній рівень цілепокладання»; самоприйняття – «Я маю достатній рівень прийняття себе незалежно від ситуацій, що складаються в організації»; баланс афекту – «Я задоволений(а) своєю діяльністю та вірю у себе, як професіонала»; осмислення життя – «Моя діяльність достатньо осмислена і я маю цілі пов'язані з нею»; людина як відкрита система – «Я використовую досвід з різних сфер свого життя у своїй професійній діяльності».

Наступні 5 питань стосувалися тесту емоційного інтелекту Н. Холла, який мав такі шкали: емоційна обізнаність – «Я розумію причини прояву та природу своїх емоцій, що виникають у процесі професійної діяльності»; управління своїми емоціями – «Я можу управляти власними емоціями, що виникають у процесі професійної діяльності»; самомотивація – «Я знаю, як себе замотивувати, у процесі професійної діяльності»; емпатія – «Я розумію причини прояву та природу емоцій своїх колег»; розпізнавання емоцій інших людей – «Я здатен впливати на емоційний стан своїх колег».

Останні 4 питань стосувалися шкал опитувальника для визначення самооцінки Б. Уайнхолд та Дж. Уайнхолд - мистецтво сталості – «Мене, як професіонала, можна назвати достатньо постійним»; уміння впливати – «Я вмію впливати на думки і поведінку колег»; мистецтво приймати себе – «Я приймаю себе, як професіонал»; уміння встановлювати контакт – «Я вмію встановлювати та підтримувати контакт з колегами».

У відповідях використовували шкалу від 1 до 5, де респонденти вибирали ступінь згоди із твердженням: 1 - повністю не згоден з цим твердженням; 2 – не згоден з цим твердженням; 3 – не знаю; 4 – згоден з цим; рдженням; 5 - повністю згоден з цим твердженням.

Отже, усі методики, які використовувалися в даному дослідженні пройшли адаптацію до російськомовного населення та мають надійні психометричні показники. Авторська анкета дає можливість перевірити ставлення суб’єкту організації до себе, як професіонала, психологічно благополучної та емпатійної особистості, під час діяльності в організації.

## **Висновки до розділу 1:**

Отже, психологічне благополуччя можна визначити двома шляхами: 1. досить складне цілісне переживання, що виражається у суб’єктивному відчутті особистістю щастя, задоволеності собою й особистим життям, а також пов’язане з базовими людськими цінностями та потребами; 2. базовий суб’єктивний конструкт, який відображає сприйняття та оцінку свого функціонування з точки зору вершини потенціалу можливостей людини.

 Емоційний інтелект виступає як певна система, яка включає в себе такі компоненти: розуміння власних та чужих емоцій (причину їх прояву, інтенсивність тощо), використання емоцій (як самомотивацію), регуляція емоцій (вплив на власні та чужі емоції задля досягання необхідного ефекту).

Усі методики, методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла, шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой та Т.П. Фесенко) та опитувальник для визначення самооцінки Б. Уайнхолда та Дж. Уайнхолда, які використовувалися пройшли адаптацію до російськомовного населення та мають надійні психометричні показники. Авторська анкета дає можливість перевірити ставлення суб’єкту організації до себе, як професіонала, психологічно благополучної та емпатійної особистості, під час діяльності в організації, а не поза її межами.

# **РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СЕРЕД ПЕРСОНАЛА ОРГАНІЗАЦІЇ**

## **2.1. Особливості організації та проведення дослідження психологічного благополуччя особистості та її емоційного інтелекту**

Вибірка складається із 31 суб’єкту організації «Anex Tour». Вікова категорія вибірки – від 18 до 45 років. Статевий розподіл вибірки – 25 осіб жіночої та 6 осіб чоловічої статі. Вибірка складалася зі суб’єктів однієї організації.

Опитування проводилося за допомогою Google-Forms. Суб’єкти організації проходили тест у режимі он-лайн, переходили до трьох частин з методиками, після чого відповідали на питання авторської анкети та переходили до анкети з демографічними даним.

Дані були отримані у форматі таблиці та були оброблені за допомогою математично-статистичних методів.

## **2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження психологічного благополуччя особистості та її емоційного інтелекту**

Отже, результати проведеного нами емпіричного дослідження дали змогу провести первинний аналіз.

Результати за першою методикою ми можемо побачити у таблиці 2.1.

За шкалою «Емоційна обізнаність» можна побачити, що 51,6% респондентів мають низькі результати, 32,2% мають середні результати, а 16,1% високі результати. Дана статистика говорить про тенденцію до низької емоційної обізнаності працівників організації – вони погано розуміють причини появи та протікання власних емоцій та почуттів.

За шкалою «Управління своїми емоціями» можна побачити, що 54,8% респондентів мають низькі результати, 29% - середні та 16,1% - високі. Дана статистика може казати про те, що приблизна кількість респондентів, яка гарно розуміє та управляє власними емоціями приблизно однакова, в той час, як частина респондентів, які погано управляють власними емоціями більша, ніж тих, хто погано їх розуміє та розпізнає.

Таблиця 2.1

Результати дослідження за методикою «Тест емоційного інтелекту» Н. Холла

|  |  |
| --- | --- |
| Назва шкали та рівень її прояву | Усі респонденти |
| К-ть відповідей | У відсотках |
| Емоційна обізнаність | Низький (до 7) | 16 | 51,6 |
| Середній (8-13) | 10 | 32,2 |
| Високий(більше 14) | 5 | 16,1 |
| Управління своїми емоціями | Низький (до 7) | 17 | 54,8 |
| Середній (8-13) | 9 | 29 |
| Високий(більше 14) | 5 | 16,1 |
| Само-мотивація | Низький (до 7) | 14 | 45,1 |
| Середній (8-13) | 10 | 32,2 |
| Високий(більше 14) | 7 | 22,5 |
| Емпатія | Низький (до 7) | 14 | 45,1 |
| Середній (8-13) | 11 | 35,4 |
| Високий(більше 14) | 6 | 19,3 |
| Управління емоціями інших | Низький (до 7) | 14 | 45,1 |
| Середній (8-13) | 11 | 35,4 |
| Високий(більше 14) | 6 | 19,3 |

За шкалою «Самомотивація» можна побачити, що 45,1% респондентів мають низькі результати, 32,2% мають середні результати, 22,5% - високі. Дана тенденція каже, в порівнянні з іншими шкалами, що респонденти можуть себе більш правильно та якісно змотивувати, опираючись на власний емоційний стан.

За шкалою «Емпатія» можна побачити, що 45,1% респондентів мають низькі результати, 35,4 мають середні результати та 19,3% - високі. Дана статистика може говорити про середнє розуміння емоцій інших людей та краще, ніж власних.

За шкалою «Управління емоціями інших» можна побачити, що 45,1% респондентів мають низькі результати, 35,4% мають середні результати та 19,3% - високі. Дана статистика може говорити про низьку здатність до управління емоціями інших людей, але на більш високому рівні, ніж управління власними емоціями.

Отже, за результатами даної методики, ми можемо говорити про те, що у більшості респондентів (більше 45% у кожній із 5 шкал) виявлено низький рівень складових емоційного інтелекту, що дає підстави говорити про недостатній розвиток емоційного інтелекту персоналу організації в цілому.

Результати за другою методикою ми можемо побачити у таблиці 2.2.

За шкалою «Позитивне ставлення до інших» можна побачити, що 12,9% мають низькі результати, 45,1% - середні та 41,9% - високі. Дана статистика говорить про можливість встановлення та підтримки сталих позитивних відносин з іншими людьми.

За шкалою «Автономія» можна побачити, що 9,6% респондентів мають низькі результати, 32,2% - середні та 54,8% - високі. Дана статистика говорить про достатній рівень автономії серед співробітників організації, що каже про їх емоційну незалежність один від одного.

За шкалою «Управління оточенням» можна побачити, що 16,1% респондентів мають низькі результати, 70,9% - середні, а 12,9% - низькі результати. Дана статистика каже про невміння більшості респондентів використовувати оточення, правильно ним розпоряджатися для досягнення власних цілей.

За шкалою «Особистісний ріст» можна побачити, що 16,1% респондентів мають низькі результати, 70,9% - середні, а 12,9% - низькі результати. Дана статистика каже про те, що більшість респондентів

Таблиця 2.2

Результати дослідження за методикою «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой и Т.П. Фесенко)

|  |  |
| --- | --- |
| Назва шкали та рівень її прояву | Усі респонденти |
| К-ть відповідей | У відсотках |
| Позитивне ставлення до інших | Низький (1-3) | 4 | 12,9 |
| Середній (4-7) | 14 | 45,1 |
| Високий (8-10) | 13 | 41,9 |
| Автономія | Низький (1-3) | 3 | 9,6 |
| Середній (4-7) | 10 | 32,2 |
| Високий (8-10) | 17 | 54,8 |
| Управління оточенням | Низький (1-3) | 5 | 16,1 |
| Середній (4-7) | 22 | 70,9 |
| Високий (8-10) | 4 | 12,9 |
| Особистісний ріст | Низький (1-3) | 5 | 16,1 |
| Середній (4-7) | 22 | 70,9 |
| Високий (8-10) | 4 | 12,9 |
| Ціль у житті | Низький (1-3) | 6 | 19,3 |
| Середній (4-7) | 25 | 80,7 |
| Високий (8-10) | 0 | 0 |
| Самоприйняття | Низький (1-3) | 5 | 16,1 |
| Середній (4-7) | 19 | 61,4 |
| Високий (8-10) | 7 | 22,5 |
| Психологічне благополуччя | Низький (1-3) | 0 | 0 |
| Середній (4-7) | 23 | 74,1 |
| Високий (8-10) | 8 | 25,8 |

За шкалою «Ціль у житті» можна побачити, що 19,3% респондентів мають низькі результати, 80,7% - середні. Жоден респондент не має високих результатів по даній шкалі. Дана статистика говорить про те, що більшість респондентів не мають конкретних цілей у житті чи конкретних перспектив на майбутнє.

За шкалою «Самопройняття» можна побачити, що 16,1% респондентів мають низькі результати, 61,4% - середні та 22,5% мають високі результати. Дана статистика каже про те, що більшість респондентів можуть себе частково сприймати, як цілісну особистість із позитивними та негативними якостями.

За шкалою «Психологічне благополуччя» можна побачити, що 0 респондентів мають низькі результати, 74,1% мають середні результати та 25,6% мають високі результати. Дана статистика каже про те, що вагома частка респондентів є психологічно благополучними, та можуть у більшій мірі насолоджуватися власним життям та сприймати себе, як щасливу особистість.

Отже, за результатами даної методики, ми можемо говорити про те, що респонденти не схильні мати у більшості низькі результати за шкалами, особливо за шкалою «Психологічне благополуччя». Це вказує на прийнятний рівень усіх аспектів психологічного благополуччя у суб’єктів організації та суб’єктивне самосприйняття як цілісної особистості.

Результати за третьою методикою ми можемо побачити у таблиці 2.3.

За шкалою «Встановлення контакту» можна побачити, що 9,6% респондентів мають низькі результати, 71,1% мають середні результати та 19,3% мають високі результати. Дана статистика каже про те, що вагома частка респондентів може налагоджувати контакти з іншими людьми та підтримувати його протягом певного часу.

За шкалою «Прийняття себе» можна побачити, що 3,1% респондентів мають низькі результати, 71,1 мають середні результати та 29% - високі. Дана статистика каже про те, що вагома частка респондентів є психологічно благополучними, та можуть у більшій мірі насолоджуватися власним життям та сприймати себе, як щасливу особистість.

За шкалою «Здійснення впливу» можна побачити, що 83,9% респондентів мають середні результати, а 16,1% - високі. Ніхто з респондентів не має низьких результатів, що каже нам про їх вміння здійснювати вплив на оточуючих із задоволенням власних потреб та досягання цілі.

Таблиця 2.3

Результати дослідження за методикою «Опитувальник для визначення самооцінки» Б. Уайнхолд та Дж. Уайнхолд

|  |  |
| --- | --- |
| Назва шкали та рівень її прояву | Усі респонденти |
| К-ть відповідей | У відсотках |
| Встановлення контакту | Низький (1-4) | 3 | 9,6 |
| Середній (5-12) | 21 | 71,1 |
| Високий (13-16) | 6 | 19,3 |
| Прийняття себе | Низький (1-4) | 1 | 3,1 |
| Середній (5-12) | 21 | 71,1 |
| Високий (13-16) | 9 | 29 |
| Здійснення впливу | Низький (1-4) | 0 | 0 |
| Середній (5-12) | 26 | 83,9 |
| Високий (13-16) | 5 | 16,1 |
| Постійність | Низький (1-4) | 2 | 6,3 |
| Середній (5-12) | 24 | 77,6 |
| Високий (13-16) | 5 | 16,1 |
| Самооцінка | Низький (24-48) | 27 | 87,1 |
| Середній (49-72) | 4 | 12,9 |
| Високий (73-96) | 0 | 0 |

За шкалою «Постійність» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 77,6% - середні та 16,1% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів досить постійні та послідовні у своїх ідеях, переконаннях та діях, але при цьому можуть їх змінювати під впливом ситуаційних чинників.

За шкалою «Самооцінка» можна побачити, що 87,1% респондентів мають низькі результати, 12,9% мають середні та 0 респондентів – високі результати. Дана статистика вказує на те, що більшість респондентів мають помірну самооцінку та можуть об’єктивно ставитися до себе та оцінки власних дій.

Отже, за результатами даної методики, ми можемо говорити про те, що респонденти можуть приймати себе такими, якими вони є з позитивними та негативними якостями і тенденцію до здійснення впливу на оточуючих, але при цьому мають низьку загальну самооцінку.

Результати за четвертою методикою ми можемо побачити у Додатку Б.

За шкалою «Позитивне ставлення до інших» можна побачити, що 12,9% респондентів мають низькі результати, 45,1% - середні та 41,9% - високі результати. Така статистика каже про те, що майже половина респондентів можуть підтримувати сталі відносини з колегами впевнено та ще майже половина можуть підтримувати дані відносини частково.

За шкалою «Автономія» можна побачити, що 9,3% респондентів мають низькі результати, 41,9% - середні та 48,3% - високі результати. Така статистика каже про те, що майже половина респондентів вважають себе незалежною особистістю та нонконформною, яка може протистояти думці колег.

За шкалою «Управління оточенням» можна побачити, що 9,3% респондентів мають низькі результати, 25,8% - середні та 64,3% - високі результати. Така статистика каже про те, що більша кількість респондентів використовують ситуацію навколо та колег для задоволення власних потреб.

За шкалою «Особистісний ріст» можна побачити, що 12,9% респондентів мають низькі результати, 25,8% - середні та 61,4% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів розвивається як професіонал і лише невелика кількість стоїть на місці у навчанні.

За шкалою «Цілі у житті» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 45,1% - середні та 48,3 % - високі результати. Така статистика каже про те, що менше половини респондентів мають конкретні цілі та перспективи у професійному зростанні.

За шкалою «Самоприйняття» можна побачити, що 9,3% респондентів мають низькі результати, 25,8% - середні та 64,3% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів приймають себе, як професіонала.

За шкалою «Баланс афекту» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 38,7% - середні та 54,8% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів мають негативну самооцінку та враження про нікчемність власних дій.

За шкалою «Осмисленість життя» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 32,2% - середні та 61,4% - високі результати. Така статистика каже про те, що респонденти ставлять собі цілі та бачать перспективи розвитку в професійній сфері.

За шкалою «Людина – відкрита система» можна побачити, що 9,3% респондентів мають низькі результати, 22,5% - середні та 71,1% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів знають та використовують досвід з різних сфер у своїй роботі.

За шкалою «Емоційна обізнаність» можна побачити, що 9,3% респондентів мають низькі результати, 18,6% - середні та 70,9% - високі результати. Така статистика каже про те, що багато респондентів мають уявлення про причини та наслідки свої емоцій в професійній сфері.

За шкалою «Управління своїми емоціями» можна побачити, що 9,3% респондентів мають низькі результати, 16,1% - середні та 74,1% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів можуть керувати власними емоціями під час роботи.

За шкалою «Емоційна обізнаність» можна побачити, що 3,1% респондентів мають низькі результати, 41,9% - середні та 54,8% - високі результати. Така статистика каже про те, що більше половини респондентів гарно розуміють причини прояву власних емоцій і лише 1 респондент погано розуміє власні емоції та почуття.

За шкалою «Самомотивація» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 77,6% - середні та 16,1% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів вважає, що можуть себе замотивувати на трудову діяльність в більшості випадків.

За шкалою «Емпатія» можна побачити, що 3,1% респондентів мають низькі результати, 35,4% - середні та 61,4% - високі результати. Така статистика каже про те, що більше половини респондентів вважають, що вони можуть розуміти причини появи та прояву емоцій своїх колег.

За шкалою «Управління емоціями інших» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 77,6% - середні та 16,1% - високі результати. Така статистика каже про те, що респонденти вважають, що частково можуть впливати на емоції своїх колег для досягання певних цілей.

За шкалою «Встановлення контакту» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 32,2% - середні та 61,4% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів вважає, що можуть встановлювати та підтримувати контакт з колегами.

За шкалою «Прийняття себе» можна побачити, що 9,3% респондентів мають низькі результати, 25,8% - середні та 64,5% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів повністю себе сприймає такими спеціалістами, якими вони є на даний момент.

За шкалою «Здійснення впливу» можна побачити, що 16,1% респондентів мають низькі результати, 54,8% - середні та 9,3% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість респондентів вважає, що може та вміє іноді чи частково впливати на рішення та дії колег.

За шкалою «Постійність» можна побачити, що 6,3% респондентів мають низькі результати, 45,1% - середні та 51,6% - високі результати. Така статистика каже про те, що більшість людей вважають себе постійними, як спеціаліста.

Отже, за результатами даної методики, ми можемо говорити про те, що суб’єктивна самооцінка людей за даними критеріями говорить про те, що респонденти можуть встановлювати та підтримувати відносини з колегами, приймати себе як цілісну особистість-професіонала, яка може управляти власними емоціями та оточенням, при цьому має конкретні цілі у житті.

За результатами кореляційного аналізу за Пірсоном, ми бачимо такі значимі кореляції із аспектами психологічного благополуччя:

Таблиця 2.4

Зв’язок показників психологічного благополуччя та показників емоційного інтелекту

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показники психологічного благополуччя** | **Значення (r)****та рівень значимості (p)** | **Показники емоційного інтелекту** |
| Позитивне ставлення до інших | (r=0,433; p=0,015) | Самомотивація |
| Позитивне ставлення до інших | (r=0,659; p=0,000) | Емоційна усвідомленість |
| Автономія | (r=-0,355; p=0,05) | Емпатія |

Прямий значимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та самомотивацією (r=0,433; p=0,015). Даний зв’язок вказує на те, що особистості підтримують позитивні відносини з іншими опираючись на внутрішню мотивацію щодо їх підтримання, в той самий час, як позитивні стосунки можуть підтримувати цю мотивацію шляхом позитивного підкріплення;

Прямий високозначимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та емоційною усвідомленістю (r=0,659; p=0,000). Даний зв’язок може бути пояснений тим, що відносини з іншими діють на особистість, як оцінка реакції на прояв власних емоцій, що допомагає усвідомити їх полюс (негативний чи позитивний);

Обернений значимий зв’язок між автономією та рівнем емпатії (r=-0,355; p=0,05). Даний зв’язок може бути пояснений тим, що коли особистість стає більш незалежною в емоційному стані від інших, то зникає необхідність розуміти чужі емоції.

Таблиця 2.5

Зв’язок показників психологічного благополуччя та показників авторської анкети «Визначення особливостей психологічного благополуччя та емоційного інтелекту персоналу організації»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показники психологічного благополуччя** | **Значення (r)****та рівень значимості (p)** | **Показники авторської анкети** |
| Позитивне ставлення до інших | (r=-0,376; p=0,37) | Самооцінка управління власними емоціями |
| Особистісний ріст | (r=-0,376; p=0,37) | Самооцінка управління оточенням |
| Людина, як відкрита система | (r=-0,399; p=0,026) | Самооцінка управління оточенням |
| Психологічне благополуччя | (r=0,365; p=0,044) | Самооцінка особистісного росту |

Обернений значимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та суб’єктивною самооцінкою управлінням власними емоціями (r=-0,376; p=0,37) Даний зв’язок може бути пояснений тим, що відносини з іншими діють на особистість, як оцінка реакції на силу прояву власних емоцій;

Обернений значимий зв’язок між особистісним ростом та суб’єктивною самооцінкою управлінням оточенням (r=-0,362; p=0,045). Даний зв’язок може бути пояснений тим, що використовуючи внутрішні ресурси для розвитку, особистість не сприймає того, що в цей час використовує і зовнішні ресурси - оточення;

Обернений значимий зв’язок між людиною, як відкритою системою, та суб’єктивною самооцінкою управлінням оточенням (r=-0,399; p=0,026). Даний зв’язок може бути пояснений тим, що людина може не помічати, що вона вже використовує усі надані їй можливості, адже приймає їх як дане;

Обернений значимий зв’язок між психологічним благополуччям та суб’єктивною самооцінкою особистісного росту (r=0,365; p=0,044). Даний зв’язок може бути пояснений тим, що особистість більше зосереджується не на певних завданнях які ставить для розвитку, а на своєму стані (психологічному та фізичному);

Таблиця 2.6

Зв’язок показників психологічного благополуччя та показників самооцінки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показники психологічного благополуччя** | **Значення (r)****та рівень значимості (p)** | **Показники самоцінки** |
| Самоприйняття | (r=0,421; p=0,018) | Встановлення контакту |

Прямий значимий зв’язок між самоприйняттям та встановленням контакту (r=0,421; p=0,018). Даний зв’язок може бути пояснений тим, що особистість, яка розуміє, що вона достатньо цілісна, іде на контакт з такими же людьми.

Отже, ми можемо сказати, що найбільшого значення для підтримки та підвищення рівня загального психологічного благополуччя особистості є особистісний ріст, як професіонала в тому числі та розвиток усіх аспектів емоційного інтелекту (емоційна усвідомленість, емоційна обізнаність, емпатія, самомотивація та управління емоціями інших людей).

## **2.3. Практичні рекомендації щодо покращення психологічного благополуччя персоналу організації**

Для підтримки позитивних відносин з колегами – знаходження позитивно забарвлених моментів під час спілкування та взаємодії з колегами, їх підмічання та створення таких моментів. Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку між позитивним ставленням до інших та самомотивацією;

Для покращення відносин з колегами – розвиток емоційної обізнаності та управління власними емоціями (контроль їх вираження). Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку позитивних відносин з іншими з емоційним усвідомленням (розумінням власних емоцій);

Для розвитку автономії – розвиток можливості розуміння чужих емоцій та вплив на них. Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку між автономією, як складової психологічного благополуччя, та рівня емпатії особистості;

Для підвищення самооцінки управління власними емоціями – розуміння причини кожної емоції, яка виникає під час роботи, що допомагає знайти шляхи подолання проблеми та шляхи приборкання емоцій для подальшої роботи з нейтральним емоційним забарвленням. Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку між позитивним ставленням до інших та суб’єктивною оцінкою управління власними емоціями;

Для розуміння впливу внутрішніх ресурсів на колег – виокремлення певних станів, під час яких колег більш охочіше погоджуються допомогти із завданнями, частіше спілкуються та взаємодіють, емоцій, які більш позитивно оцінюються колегами. Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку між особистісним ростом суб’єкту організації та суб’єктивною оцінкою управління оточенням;

Для кращого розуміння механізмів та принципів управлінням оточенням – виокремлення щоденних ритуалів, дій, патернів поведінки, після яких колеги виконують прохання, допомагають з роботою чи виконують інші дії, які не є обов’язковими для них, а також виокремлення можливостей для особистісного та професійного розвитку, які може надати кожен із колег. Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку між людиною, як відкритою системою та суб’єктивною оцінкою управління оточенням;

Для підвищення загального рівня психологічного благополуччя – загальний розвиток особистості в різних напрямах та знаходження нових шляхів для управління оточенням та його використання. Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку між психологічним благополуччям особистості з суб’єктивною оцінкою особистісного росту;

Для більш вдалого встановлення контакту з колегами та новими співробітниками – саморозвиток (фізичний та духовний), праця над власними психологічними проблемами з професійною допомогою. Дана рекомендація побудована на основі значимого зв’язку між самоприйняттям та встановленням контакту.

## **Висновки до розділу 2:**

Отже, ми виявили такі значимі зв’язки аспектів психологічного благополуччя з емоційний інтелектом та самооцінкою: прямий значимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та самомотивацією (r=0,433; p=0,015); прямий високозначимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та емоційною усвідомленістю (r=0,659; p=0,000); обернений значимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та суб’єктивною самооцінкою управлінням власними емоціями (r=-0,376; p=0,37); обернений значимий зв’язок між автономією та рівнем емпатії (r=-0,355; p=0,05); обернений значимий зв’язок між особистісним ростом та суб’єктивною самооцінкою управлінням оточенням (r=-0,362; p=0,045); прямий значимий зв’язок між самоприйняттям та встановленням контакту (r=0,421; p=0,018); обернений значимий зв’язок між людиною, як відкритою системою, та суб’єктивною самооцінкою управлінням оточенням (r=-0,399; p=0,026); обернений значимий зв’язок між психологічним благополуччям та суб’єктивною самооцінкою особистісного росту ((r=0,365; p=0,044).

# **ВИСНОВКИ**

* + - 1. Розглянуто поняття та розкрито сутність психологічного благополуччя особистості.

Психологічне благополуччя можна визначити двома шляхами:

досить складне цілісне переживання, що виражається у суб’єктивному відчутті особистістю щастя, задоволеності собою й особистим життям, а також пов’язане з базовими людськими цінностями та потребами;

* + - * базовий суб’єктивний конструкт, який відображає сприйняття та оцінку свого функціонування з точки зору вершини потенціалу можливостей людини.

Описано особливості прояву психологічного благополуччя особистості та емоційного інтелекту персоналу організації. За словами Л. Хейвел взаємозв’язок емоційного інтелекту з таким аспектом, як керівництво, що є важливим в умовах організації та організаційної психології. Виходячи з цього ми можемо говорити про те, що емоційний інтелект та його високий рівень є важливою складовою керівника будь-якого рівня та напряму роботи для виконання своїх прямих обов’язків.

* + - 1. Розглянуто поняття та розкрито сутність психологічного благополуччя особистості та емоційного інтелекту. Емоційний інтелект виступає як певна система, яка включає в себе такі компоненти: розуміння власних та чужих емоцій (причину їх прояву, інтенсивність тощо), використання емоцій (як самомотивацію), регуляція емоцій (вплив на власні та чужі емоції задля досягання необхідного ефекту).
			2. Проведено емпіричне дослідження особливостей психологічного благополуччя та емоційного інтелекту серед персоналу організації.
			3. Ми виявили такі значимі зв’язки аспектів психологічного благополуччя з емоційний інтелектом та самооцінкою: прямий значимий зв’язок між позитивним відношенням до інших та самомотивацією (r=0,433; p=0,015); прямий високозначимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та емоційною усвідомленістю (r=0,659; p=0,000); обернений значимий зв’язок між позитивним ставленням до інших та суб’єктивною самооцінкою управлінням власними емоціями (r=-0,376; p=0,37); обернений значимий зв’язок між автономією та рівнем емпатії (r=-0,355; p=0,05); обернений значимий зв’язок між особистісним ростом та суб’єктивною самооцінкою управлінням оточенням (r=-0,362; p=0,045); прямий значимий зв’язок між самоприйняттям та встановленням контакту (r=0,421; p=0,018); обернений значимий зв’язок між людиною, як відкритою системою, та суб’єктивною самооцінкою управлінням оточенням (r=-0,399; p=0,026); обернений значимий зв’язок між психологічним благополуччям та суб’єктивною самооцінкою особистісного росту ((r=0,365; p=0,044).
1. У якості рекомендацій організаціям можемо вказати наступне:

Для підтримки позитивних відносин з колегами – знаходження позитивно забарвлених моментів під час спілкування та взаємодії з колегами, їх підмічання та створення таких моментів;

Для покращення відносин з колегами – розвиток емоційної обізнаності та управління власними емоціями (контроль їх вираження);

Для розвитку автономії – розвиток можливості розуміння чужих емоцій та вплив на них;

Для підвищення самооцінки управління власними емоціями – розуміння причини кожної емоції, яка виникає під час роботи, що допомагає знайти шляхи подолання проблеми та шляхи приборкання емоцій для подальшої роботи з нейтральним емоційним забарвленням;

Для розуміння впливу внутрішніх ресурсів на колег – виокремлення певних станів, під час яких колег більш охочіше погоджуються допомогти із завданнями, частіше спілкуються та взаємодіють, емоцій, які більш позитивно оцінюються колегами;

Для кращого розуміння механізмів та принципів управлінням оточенням – виокремлення щоденних ритуалів, дій, патернів поведінки, після яких колеги виконують прохання, допомагають з роботою чи виконують інші дії, які не є обов’язковими для них, а також виокремлення можливостей для особистісного та професійного розвитку, які може надати кожен із колег;

Для підвищення загального рівня психологічного благополуччя – загальний розвиток особистості в різних напрямах та знаходження нових шляхів для управління оточенням та його використання;

Для більш вдалого встановлення контакту з колегами та новими співробітниками – саморозвиток (фізичний та духовний), праця над власними психологічними проблемами з професійною допомогою.

# **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена / И.Н. Андреева // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С.78-86.
2. Батурин Н. А. Теоретическая модель личностного благополучия / Н. А. Батурин, С. А. Башкатов, Н. В. Гафарова // Вестник ЮУрГУ, 2013. – Т. 6. – №4. – С. 4-14.
3. Бонивелл И. Ключи к благополучию: Что может позитивная психология / И. Бонивелл. – М.: Время, 2009. – 192 с.
4. Выготский Л.С. Мышление и речь : собр. соч. : в 6 т. / Л.С. Выготский. – М. : Педагогика, 1982. – Т.2. – С.5-361.
5. Власова О.І. Психологія соціальних здібностей: структура, динаміка, чинники розвитку / О.І. Власова. – К. : ВПЦ "Київський університет", 2005. – 308 с.
6. Воронина А. В. Оценка психологического благополучия школьников / А. В. Воронина // Ежегодник российского психологического общества. – СПб, 2003. – Т.2. – С. 198–203.
7. Галецька І. Психологічне здоров'я / І. Галецька, Т. Сосновський // Психологія здоров'я: теорія і практика. Львів: – Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2006. – С. 89–122.
8. Гарскова Г.Г. Введение понятия "эмоциональный интеллект" в психологическую теорию / Г.Г. Гарскова // Тезисы науч.-практ. конф. "Ананьевские чтения". – СПб . : Изд-во СПб. ун-та, 1999. – С. 26.
9. Ґоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С.-Л. Гумецької. Харків : Віват, 2018. 512 с
10. Жуковская Л. В. Шкала психологического благополучия К. Рифф // Л. В. Жуковская, Е. Г. Трошихина // Психологический журнал, 2011. – Т. 32. – №2. – С. 82-93.
11. Коробка Л. Психологічне здоров’я людини в контексті здорового способу життя / Л. Коробка // Український науковий журнал «Освіта регіону» – 2011. – №2. – С. 332–339.
12. Коцан І. Психологія здоров’я людини / І. Коцaн, Г. Ложкін, М. Мушкевич // За ред. І. Коцана. – Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009.– 316 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность (Глава 7.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www. lib.ru/PSIHO/MASLOU/motivaciq.txt\_with-big-pictures.html#66. (дата доступу 30.10.2020)
14. Репина Н. Основы клинической психологии / Н. Репина, Д. Воронцов, И. Юматова // Ростов-н/Д.: Феникс, 2003. — 214 с.
15. Савенков А. И. Секреты жизненного успеха / А. И. Савенков // Директор школы, 2004. – № 10. – С. 69–76.
16. Селигман М. Путь к процветанию. Новое понимание счастья и благополучия / М. Селигман. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 440 с.
17. Созонтов А. Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия / А. Е. Созонтов // Вопросы психологии, 2006. – № 4. – С. 105-114
18. Стайн Дж. М. Язык интеллекта. Москва : ЭКСМО, 2006. 352 с
19. Сырцова А. Возрастная динамика временной перспективы личности : дисс. канд. психол. наук : 19.00.13 / А. Сырцова. – М., 2008. – 317 с
20. Шевеленкова Т. Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследований) / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко. // Психологическая диагностика. – 2005. – №3. – С. 95–123
21. Bradburn N. (1969). The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine.
22. Bradburn N. M. (1965). Reports on Happiness. A Pilot Study of Behavior Related to Mental Health. Aldine Publishing Company. Chicago, USA.
23. Brothers D. (1991). Private Practice. N.Y. Falling backwards: An exploration of trust and selfexperience.
24. Compton W. Toward a tripartite factor structure of mental health: subjective well-being, personal growth, and religiosity / W. Compton // The Journal of Psychology. – 2001. – № 5. – Vol. 135. – Р. 486–500.
25. Gardner H. Multiple intelligences: the theory in practice / H. Gardne. – New York : Basic Books, 1993. – 304 p.
26. Hamel L. Emotional Intelligence // Wiley Encyclopedia of Management / eds. C. Cooper, P. Flood, Y. Freeney. 2015
27. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. Emotional Intelligence. New ability or eclectic traits? American Psychologist. 2008. Vol. 63 (6). P. 503–517. 488. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. Psychological Inquiry. 2004. Vol. 15. (3). P. 197–215
28. Thorndike R. L.,Hagen E. P., Sattler J. M. Technical Manual for the Stanford-binet intelligence scale: Fourth Edition. Chicago : The Riverside Publishing Company, 1986. 136 р.
29. Ryff C. The Structure of Psychological Well-Being Revisited / C. Ryff, C. L. M. Keyes // Journal of Personality and Social Psychology. – 1995. – Vol. 69. – No 4. – P. 719- 727
30. Saarni C. The development of emotional competence. New York : Guilford Press, 1999. 381 p
31. Vitters J. Subjective well-being versus self-actualization: Using the flow-simplex to promote a conceptual clarification of subjective quality of life / J. Vitters // Social Indicators Research. – 2004. – № 3. – Vol. 65. – P. 299– 331.
32. Waterman A. S. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation / A.S. Waterman, S.J. Schwartz, R. Conti. // Journal of Happiness Studies. – 2008. –V. 9. –P. 41–79.

# **ДОДАТКИ**

***Додаток А***

**Авторська анкета «Визначення особливостей психологічного благополуччя та емоційного інтелекту персоналу організації»**

1. Я маю достатньо позитивні відносини з колегами;
2. Я маю достатній рівень автономії у своїй організації;
3. Я достатньо добре управляю тим, що відбувається зі мною та відносно мене в організації;
4. Я задоволений рівнем свого особистісного зростання в організації;
5. Я маю достатній рівень цілепокладання;
6. Я маю достатній рівень прийняття себе незалежно від ситуацій, чщо складаються в організації;
7. Я задоволений(а) своєю діяльністю та вірю у себе, як професіонала;
8. Моя діяльність достатньо осмислена і я маю цілі пов'язані з нею;
9. Я використовую досвід з різних сфер свого життя у своїй професійній діяльності;
10. Я розумію причини прояву та природу своїх емоцій, що виникають у процесі професійної діяльності;
11. Я можу управляти власними емоціями, що виникають у процесі професійної діяльності;
12. Я знаю, як себе замотивувати, у процесі професійної діяльності;
13. Я розумію причини прояву та природу емоцій своїх колег;
14. Я здатен впливати на емоційний стан своїх колег;
15. Я вмію встановлювати та підтримувати контакт з колегами;
16. Я приймаю себе, як професіонал;
17. Я вмію впливати на думки і поведінку колег;
18. Мене, як професіонала, можна назвати достатньо постійним.

***Додаток Б***

**Результати дослідження за авторською анкетою**

Таблиця Б.1

Результати дослідження за авторською анкетою «Визначення особливостей психологічного благополуччя та емоційного інтелекту персоналу організації»

|  |  |
| --- | --- |
| Назва шкали та рівень її прояву | Усі респонденти |
| К-ть відповідей | У відсотках |
| Позитивне ставленням до інших | Низький (1-2) | 4 | 12,9 |
| Середній (3-4) | 14 | 45,1 |
| Високий (5) | 13 | 41,9 |
| Автономія | Низький (1-2) | 3 | 9,3 |
| Середній (3-4) | 13 | 41,9 |
| Високий (5) | 15 | 48,3 |
| Управління оточенням | Низький (1-2) | 3 | 9,3 |
| Середній (3-4) | 8 | 25,8 |
| Високий (5) | 20 | 64,3 |
| Особистісний ріст | Низький (1-2) | 4 | 12,9 |
| Середній (3-4) | 8 | 25,8 |
| Високий (5) | 19 | 61,4 |
| Ціль у житті | Низький (1-2) | 2 | 6,3 |
| Середній (3-4) | 14 | 45,1 |
| Високий (5) | 15 | 48,3 |
| Самоприйняття | Низький (1-2) | 3 | 9,3 |
| Середній (3-4) | 8 | 25,8 |
| Високий (5) | 20 | 64,3 |
| Баланс афекту | Низький (1-2) | 2 | 6,3 |
| Середній (3-4) | 12 | 38,7 |
| Високий (5) | 17 | 54,8 |
| Осмисленість життя | Низький (1-2) | 2 | 6,3 |
| Середній (3-4) | 10 | 32,2 |
| Високий (5) | 19 | 61,4 |
| Людина – відкрита система | Низький (1-2) | 3 | 9,3 |
| Середній (3-4) | 7 | 22,5 |
| Високий (5) | 21 | 71,1 |
| Емоційна обізнаність | Низький (1-2) | 3 | 9,3 |
| Середній (3-4) | 6 | 18,6 |
| Високий (5) | 22 | 70,9 |
| Управління своїми емоціями | Низький (1-2) | 3 | 9,3 |
| Середній (3-4) | 5 | 16,1 |
| Високий (5) | 23 | 74,1 |
| Самомотивація | Низький (1-2) | 1 | 3,1 |
| Середній (3-4) | 13 | 41,9 |
| Високий (5) | 17 | 54,8 |
| Емпатія | Низький (1-2) | 1 | 3,1 |
| Середній (3-4) | 11 | 35,4 |
| Високий (5) | 19 | 61,4 |
| Управління емоціями інших | Низький (1-2) | 4 | 12,9 |
| Середній (3-4) | 11 | 35,4 |
| Високий (5) | 16 | 51,6 |
| Встановлення контакту | Низький (1-2) | 2 | 6,3 |
| Середній (3-4) | 10 | 32,2 |
| Високий (5) | 19 | 61,4 |
| Прийняття себе | Низький (1-2) | 3 | 9,3 |
| Середній (3-4) | 8 | 25,8 |
| Високий (5) | 20 | 64,5 |
| Здійснення впливу | Низький (1-2) | 5 | 16,1 |
| Середній (3-4) | 17 | 54,8 |
| Високий (5) | 9 | 9,3 |
| Постійність | Низький (1-2) | 2 | 6,3 |
| Середній (3-4) | 14 | 45,1 |
| Високий (5) | 16 | 51,6 |

***Додаток В***

**Результати кореляційного аналізу**

Таблиця В.1

Результати кореляційного аналізу отримані за допомогою використання статистичного пакету SPSS 22.0

|  |
| --- |
| **Корреляцииc** |
|  | ПозВіднос | Атвтономія | УправОточ | ОсобистРіст | ЦіліВЖит |
| ПозВіднос | Корреляция Пирсона | 1 | ,106 | ,355 | ,423\* | ,392\* |
| Знач. (двухсторонняя) |  | ,571 | ,050 | ,018 | ,029 |
| Атвтономія | Корреляция Пирсона | ,106 | 1 | ,200 | ,339 | ,222 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,571 |  | ,280 | ,062 | ,231 |
| УправОточ | Корреляция Пирсона | ,355 | ,200 | 1 | ,213 | ,338 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,050 | ,280 |  | ,249 | ,063 |
| ОсобистРіст | Корреляция Пирсона | ,423\* | ,339 | ,213 | 1 | ,259 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,018 | ,062 | ,249 |  | ,159 |
| ЦіліВЖит | Корреляция Пирсона | ,392\* | ,222 | ,338 | ,259 | 1 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,029 | ,231 | ,063 | ,159 |  |
| Самоприй | Корреляция Пирсона | ,327 | ,067 | ,093 | ,184 | ,305 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,072 | ,721 | ,617 | ,322 | ,095 |
| БалансАфе | Корреляция Пирсона | ,561\*\* | ,237 | ,181 | ,552\*\* | ,449\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,001 | ,199 | ,329 | ,001 | ,011 |
| ОсмисЖиття | Корреляция Пирсона | ,545\*\* | ,326 | ,301 | ,600\*\* | ,406\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,002 | ,074 | ,100 | ,000 | ,023 |
| ЛюдВідСис | Корреляция Пирсона | ,490\*\* | ,525\*\* | ,282 | ,623\*\* | ,496\*\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,005 | ,002 | ,125 | ,000 | ,005 |
| ПБ | Корреляция Пирсона | ,040 | -,043 | ,135 | ,172 | -,064 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,830 | ,817 | ,468 | ,356 | ,731 |
| Емпатія | Корреляция Пирсона | ,323 | -,355\* | -,061 | ,069 | ,031 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,077 | ,050 | ,745 | ,713 | ,867 |
| Самомотив | Корреляция Пирсона | ,433\* | -,033 | ,188 | ,309 | ,119 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,015 | ,860 | ,312 | ,090 | ,525 |
| ЕмоУсвідом | Корреляция Пирсона | ,659\*\* | -,076 | ,013 | ,178 | ,096 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,000 | ,686 | ,945 | ,338 | ,606 |
| ВстанКонта | Корреляция Пирсона | ,084 | ,120 | ,234 | ,313 | ,007 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,655 | ,520 | ,205 | ,086 | ,970 |
| АнУпрОточ | Корреляция Пирсона | -,084 | -,310 | -,160 | -,362\* | -,213 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,652 | ,089 | ,388 | ,045 | ,249 |
| АнОсоріст | Корреляция Пирсона | ,004 | -,159 | -,249 | -,115 | ,078 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,984 | ,392 | ,177 | ,539 | ,676 |
| АнБалАфек | Корреляция Пирсона | ,027 | -,127 | -,422\* | -,098 | -,032 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,887 | ,496 | ,018 | ,599 | ,863 |
| АнУпВлЕмо | Корреляция Пирсона | -,376\* | -,289 | ,037 | -,227 | -,129 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,037 | ,115 | ,845 | ,220 | ,489 |

|  |
| --- |
| **Корреляцииc** |
|  | Самоприй | БалансАфе | ОсмисЖиття | ЛюдВідСис | ПБ |
| ПозВіднос | Корреляция Пирсона | ,327 | ,561\*\* | ,545\*\* | ,490\*\* | ,040 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,072 | ,001 | ,002 | ,005 | ,830 |
| Атвтономія | Корреляция Пирсона | ,067 | ,237 | ,326 | ,525\*\* | -,043 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,721 | ,199 | ,074 | ,002 | ,817 |
| УправОточ | Корреляция Пирсона | ,093 | ,181 | ,301 | ,282 | ,135 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,617 | ,329 | ,100 | ,125 | ,468 |
| ОсобистРіст | Корреляция Пирсона | ,184 | ,552\*\* | ,600\*\* | ,623\*\* | ,172 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,322 | ,001 | ,000 | ,000 | ,356 |
| ЦіліВЖит | Корреляция Пирсона | ,305 | ,449\* | ,406\* | ,496\*\* | -,064 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,095 | ,011 | ,023 | ,005 | ,731 |
| Самоприй | Корреляция Пирсона | 1 | ,348 | ,257 | ,070 | -,032 |
| Знач. (двухсторонняя) |  | ,055 | ,162 | ,710 | ,865 |
| БалансАфе | Корреляция Пирсона | ,348 | 1 | ,951\*\* | ,584\*\* | ,091 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,055 |  | ,000 | ,001 | ,627 |
| ОсмисЖиття | Корреляция Пирсона | ,257 | ,951\*\* | 1 | ,595\*\* | ,154 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,162 | ,000 |  | ,000 | ,409 |
| ЛюдВідСис | Корреляция Пирсона | ,070 | ,584\*\* | ,595\*\* | 1 | ,165 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,710 | ,001 | ,000 |  | ,376 |
| ПБ | Корреляция Пирсона | -,032 | ,091 | ,154 | ,165 | 1 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,865 | ,627 | ,409 | ,376 |  |
| Емпатія | Корреляция Пирсона | ,107 | ,118 | ,020 | -,049 | -,162 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,568 | ,527 | ,917 | ,794 | ,384 |
| Самомотив | Корреляция Пирсона | ,241 | ,152 | ,080 | ,070 | -,156 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,191 | ,415 | ,670 | ,709 | ,402 |
| ЕмоУсвідом | Корреляция Пирсона | ,039 | ,260 | ,157 | ,138 | -,158 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,833 | ,157 | ,398 | ,460 | ,397 |
| ВстанКонта | Корреляция Пирсона | ,421\* | -,094 | -,073 | ,113 | ,004 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,018 | ,614 | ,697 | ,544 | ,984 |
| АнУпрОточ | Корреляция Пирсона | ,097 | ,029 | -,047 | -,399\* | ,133 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,606 | ,878 | ,802 | ,026 | ,477 |
| АнОсоріст | Корреляция Пирсона | ,140 | -,005 | -,036 | ,016 | ,365\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,452 | ,977 | ,846 | ,931 | ,044 |
| АнБалАфек | Корреляция Пирсона | -,005 | ,023 | -,052 | ,044 | ,215 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,980 | ,901 | ,780 | ,812 | ,245 |
| АнУпВлЕмо | Корреляция Пирсона | -,058 | -,257 | -,296 | -,272 | ,127 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,756 | ,163 | ,106 | ,139 | ,496 |

|  |
| --- |
| **Корреляцииc** |
|  | Емпатія | Самомотив | ЕмоУсвідом | ВстанКонта | АнУпрОточ |
| ПозВіднос | Корреляция Пирсона | ,323 | ,433\* | ,659\*\* | ,084 | -,084 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,077 | ,015 | ,000 | ,655 | ,652 |
| Атвтономія | Корреляция Пирсона | -,355\* | -,033 | -,076 | ,120 | -,310 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,050 | ,860 | ,686 | ,520 | ,089 |
| УправОточ | Корреляция Пирсона | -,061 | ,188 | ,013 | ,234 | -,160 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,745 | ,312 | ,945 | ,205 | ,388 |
| ОсобистРіст | Корреляция Пирсона | ,069 | ,309 | ,178 | ,313 | -,362\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,713 | ,090 | ,338 | ,086 | ,045 |
| ЦіліВЖит | Корреляция Пирсона | ,031 | ,119 | ,096 | ,007 | -,213 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,867 | ,525 | ,606 | ,970 | ,249 |
| Самоприй | Корреляция Пирсона | ,107 | ,241 | ,039 | ,421\* | ,097 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,568 | ,191 | ,833 | ,018 | ,606 |
| БалансАфе | Корреляция Пирсона | ,118 | ,152 | ,260 | -,094 | ,029 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,527 | ,415 | ,157 | ,614 | ,878 |
| ОсмисЖиття | Корреляция Пирсона | ,020 | ,080 | ,157 | -,073 | -,047 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,917 | ,670 | ,398 | ,697 | ,802 |
| ЛюдВідСис | Корреляция Пирсона | -,049 | ,070 | ,138 | ,113 | -,399\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,794 | ,709 | ,460 | ,544 | ,026 |
| ПБ | Корреляция Пирсона | -,162 | -,156 | -,158 | ,004 | ,133 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,384 | ,402 | ,397 | ,984 | ,477 |
| Емпатія | Корреляция Пирсона | 1 | ,489\*\* | ,651\*\* | ,144 | ,141 |
| Знач. (двухсторонняя) |  | ,005 | ,000 | ,439 | ,449 |
| Самомотив | Корреляция Пирсона | ,489\*\* | 1 | ,655\*\* | ,391\* | -,032 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,005 |  | ,000 | ,030 | ,862 |
| ЕмоУсвідом | Корреляция Пирсона | ,651\*\* | ,655\*\* | 1 | ,017 | ,057 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,000 | ,000 |  | ,929 | ,759 |
| ВстанКонта | Корреляция Пирсона | ,144 | ,391\* | ,017 | 1 | -,374\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,439 | ,030 | ,929 |  | ,038 |
| АнУпрОточ | Корреляция Пирсона | ,141 | -,032 | ,057 | -,374\* | 1 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,449 | ,862 | ,759 | ,038 |  |
| АнОсоріст | Корреляция Пирсона | ,007 | -,285 | -,027 | -,008 | ,138 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,971 | ,120 | ,885 | ,967 | ,459 |
| АнБалАфек | Корреляция Пирсона | ,032 | -,186 | ,075 | ,007 | ,025 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,865 | ,316 | ,690 | ,971 | ,895 |
| АнУпВлЕмо | Корреляция Пирсона | -,043 | -,113 | -,184 | ,046 | ,269 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,818 | ,545 | ,322 | ,807 | ,143 |

|  |
| --- |
| **Корреляцииc** |
|  | АнОсоріст | АнБалАфек | АнУпВлЕмо |
| ПозВіднос | Корреляция Пирсона | ,004 | ,027 | -,376\* |
| Знач. (двухсторонняя) | ,984 | ,887 | ,037 |
| Атвтономія | Корреляция Пирсона | -,159 | -,127 | -,289 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,392 | ,496 | ,115 |
| УправОточ | Корреляция Пирсона | -,249 | -,422\* | ,037 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,177 | ,018 | ,845 |
| ОсобистРіст | Корреляция Пирсона | -,115 | -,098 | -,227 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,539 | ,599 | ,220 |
| ЦіліВЖит | Корреляция Пирсона | ,078 | -,032 | -,129 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,676 | ,863 | ,489 |
| Самоприй | Корреляция Пирсона | ,140 | -,005 | -,058 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,452 | ,980 | ,756 |
| БалансАфе | Корреляция Пирсона | -,005 | ,023 | -,257 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,977 | ,901 | ,163 |
| ОсмисЖиття | Корреляция Пирсона | -,036 | -,052 | -,296 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,846 | ,780 | ,106 |
| ЛюдВідСис | Корреляция Пирсона | ,016 | ,044 | -,272 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,931 | ,812 | ,139 |
| ПБ | Корреляция Пирсона | ,365\* | ,215 | ,127 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,044 | ,245 | ,496 |
| Емпатія | Корреляция Пирсона | ,007 | ,032 | -,043 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,971 | ,865 | ,818 |
| Самомотив | Корреляция Пирсона | -,285 | -,186 | -,113 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,120 | ,316 | ,545 |
| ЕмоУсвідом | Корреляция Пирсона | -,027 | ,075 | -,184 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,885 | ,690 | ,322 |
| ВстанКонта | Корреляция Пирсона | -,008 | ,007 | ,046 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,967 | ,971 | ,807 |
| АнУпрОточ | Корреляция Пирсона | ,138 | ,025 | ,269 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,459 | ,895 | ,143 |
| АнОсоріст | Корреляция Пирсона | 1 | ,753\*\* | ,201 |
| Знач. (двухсторонняя) |  | ,000 | ,277 |
| АнБалАфек | Корреляция Пирсона | ,753\*\* | 1 | -,121 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,000 |  | ,517 |
| АнУпВлЕмо | Корреляция Пирсона | ,201 | -,121 | 1 |
| Знач. (двухсторонняя) | ,277 | ,517 |  |

|  |
| --- |
| \*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя). |
| \*\*. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). |
| c. Списочное значение N=31 |