

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія
Кондратюка»
Факультет філології, психології та педагогіки

Кафедра психології та педагогіки
Спеціальність 053 «Психологія»
Очна форма навчання 2 курс другого (магістерського) рівня вищої освіти

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
«ХАРАКТЕРИСТИКА ЦІННІСНИХ ДОМІНАНТ У ПРОФЕСІЙНІЙ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ»

Виконав студент гр. 601-ФП

_____._____.2024 р. І.О.Дашевський

Керівник кваліфікаційної роботи

_____._____.2024 р. О.М.Тур

Робота допущена до захисту:

Завідувачка кафедри психології та

педагогіки Клевака Л.П.

_____._____.2024 р. _____(підпис)

Полтава 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНИХ ДОМІНАНТ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.	
1.1.Поняття цінностей та їх значення у життєдіяльності людини.....	10
1.2.Типологія ціннісних домінант.....	17
1.3.Мотивація та цінності в професійній діяльності.....	27
Висновки до першого розділу.....	32
Розділ 2.	
РОЗДІЛ II ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІННІСНИХ ДОМІНАНТ, ЕМПАТІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙ І ПОВЕДІНКИ В СОЦІАЛЬНОМУ КОНТЕКСТІ.	
2.1. Роль цінностей у формуванні стратегічних пріоритетів та ставлення до інших (за Ш. Шварцом).....	32
2.2. Емпатія як каталізатор альтруїстичної поведінки та її динамічний характер (за А. Маграбяном і Н. Епштейном).....	37
2.3. Практична застосовність методики Д. Голланда для професійного вибору та кар'єрної адаптації.....	43
2.4.Теорія управління конфліктами Томаса-Кілманна та гнучкість використання стилів взаємодії.....	45
Розділ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ДОМІНАНТ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	
3.1. Методика Ш. Шварца для визначення цінностей, що формують місію благодійного фонду.....	53

3.2. Оцінка рівня емпатії як ключової компетенції співробітників БО «БФ «Карітас Полтава» та БФ «Карітас Кам'янське» (за методикою А. Меграбяна та М. Епштейна).....	62
3.3. Аналіз типового реагування на конфліктні ситуації за методикою Томаса-Кілманна.....	68
3.4. Перевірка валідності методики визначення типології особистості та оптимального професійного середовища (за Д. Голландом).....	75
Висновки до третього розділу.....	80
ВИСНОВКИ.....	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86
ДОДАТКИ.....	91
Додаток А «Методика «діагностика індивідуальних цінностей» Ш. Шварца».....	91
Додаток В «Методика «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна»	95
Додаток С «Методика типового реагування на конфліктні ситуації Томаса-Кілманна».....	100
Додаток Д «Тест Джона Голланда для визначення професійних типів особистості»	105

ВСТУП

Актуальність проблеми дослідження. Сучасна Україна – це європейська держава, яка чітко визначила свій цивілізаційний поступ як євроінтегративний, тобто наша держава та народ остаточно закріпилися у своїй позиції, що без європейських цінностей нам не існувати. Ми вкотре довели, що українці і їх держава життестійкі, навіть в умовах здавалося б невідвратної поразки. Тож в умовах сьогоденної України, яка переживає масштабні соціальні, економічні та гуманітарні виклики, роль благодійних організацій набуває особливого значення. Війна, внутрішнє і зовнішнє переміщення населення, зниження рівня життя та численні кризи підсилюють потребу в ефективній роботі благодійного сектору.

Щодо ціннісних домінант, то вони є фундаментальними орієнтирами у професійній діяльності працівників благодійних організацій і визначальними факторами для формування їхньої мотивації, етичної поведінки та результативності. Вони визначають, якими принципами керуються ці співробітники у вирішенні складних завдань, пов'язаних із підтримкою найбільш вразливих верств населення.

Дослідження ціннісних домінант є актуальним з цілого ряду конкретних причин. По-перше, зростання ролі благодійних організацій у функціонуванні суспільних інститутів. У ситуаціях кризи вони часто замінюють або допомагають державним структурам надати допомогу потребуючим. Розуміння ціннісних орієнтирів їх працівників дозволяє розробляти ефективні стратегії залучення, навчання та підтримки персоналу. По-друге, етичні виклики, які у професійній діяльності благодійних організацій виникають у вигляді складних моральних дилем. Вивчення цінностей працівників допомагає визначити, як вони справляються з такими викликами. По-третє, мотивація та вигорання, адже під час війни та кризових ситуацій працівники часто перебувають у стані хронічного стресу. Визначення ціннісних домінант сприятиме розумінню, тих пріоритетів, які допомагають їм залишатися мотивованими й уникати емоційного вигорання. Не можна не відзначити потребу у соціальній

згуртованості, адже благодійні організації відіграють ключову роль у підтримці соціальної взаємодії у суспільстві. Ціннісні домінанти працівників впливають на те, як вони взаємодіють із суспільством, донорами та бенефіціарами. Також задля вдосконалення політик і стратегій діяльності благодійних організацій потрібні емпіричні дані про те, які цінності є важливими для їх працівників.

Таким чином, дослідження ціннісних домінант у професійній діяльності працівників благодійних організацій є не лише науково цікавим, але й практично значущим для розвитку ефективного благодійного сектору в Україні.

У різноманітних психологічних дослідженнях поняття «ціннісні домінанти» виводять із більш ширшого поняття «ціннісні орієнтації», але в основі і тих, і інших лежить поняття «цінності».

Поняття «цінності» тлумачаться різними науковцями у відносно спільній площині як найвищі для особистості предмети (речі) та/або явища навколишнього середовища, тобто життєвонеобхідні (О.М. Вовченко, О.Т.Москаленко, Р.Перрі та інші) [26, с. 221]. Вони формуються внаслідок набуття соціального досвіду та виявляються в інтересах, нахилах, які, у свою чергу, стають основою регуляції поведінки у міжособистісних стосунках.

Наукова психологічна література дає багато різних класифікацій цінностей, але є найбільш функціональні з точки зору психодіагностики. Тож це насамперед, класифікації за М.Рокичем, Ш.Шварцем, С.Бубновою та М.Лапіним.

Класифікація цінностей за Шварцем полягає у наступному – головними він вважає гедонізм (насолода життям та всім йому притаманним), досягнення (власний успіх), влада як статус у соціумі, самокерування (незалежність у виборі свого стилю і способу життя), стимуляція як бажання різноплановості подекуди пов'язаної із ризиком, загальність (прагнення до соціальної рівності та справедливості), доброзичливість як турбота про ближнього, безпека у розумінні гармонійності у міжособистісних відносинах, конформізм як стримуюча сила у намірах, що можуть зашкодити іншим, традиційність у повазі і прийнятті звичаїв, духовність (гармонія особистості) [26, с. 221].

Досить цікаву класифікацію цінностей наводить М.Рокич [26, с. 221]:

- термінальні цінності (цінності-цілі) – об’єкти (речі, предмети) оточуючої дійсності, які варті того, щоб прагнути ними володіти;
- інструментальні цінності (цінності-засоби) – певні способи дій, які, на думку, особи чи групи осіб є бажаними для більшості суспільних ситуацій.

М.Лапін класифікує цінності особи наступним чином: вітальні (життєві) як такі, що задовольняють первинні потреби; інтеракціоністські як втілення комунікативних прагнень; соціалізаційні (засвоєння особою взірців поведінки і суспільних норм); смисложиттєві як пошук і віднайдення сенсу життя.

Варта уваги класифікація цінностей презентована С.Бубновою. Так, дослідниця виділяє такі групи цінностей: духовні (любов, емпатія, милосердя, пошук краси та пізнання нового), соціальні як статус, активна життєва позиція, визнання у суспільстві, матеріальні цінності (здоров’я та достаток), цінності спілкування як міжособова комунікація, цінності задоволення та відпочинку (відновлення внутрішнього ресурсу) [26, с. 222].

Перераховані цінності є основою поняття «ціннісних домінант», які разом формують «ціннісні орієнтації» особистості. Ціннісні орієнтації та ціннісні домінанти не є тотожними поняттями, хоча вони тісно пов’язані та обидва належать до сфери ціннісної структури особистості. Ціннісні домінанти є конкретними цінностями, які займають центральне місце у системі ціннісних орієнтацій особистості або групи людей (Т.Снігова, М.Кармазіна). Стосовно ціннісних орієнтацій, то вони є ширшим поняттям, яке описує загальні спрямування особистості на певні цінності, які визначають її ставлення до світу, праці, соціальних явищ тощо. Існує кілька точок зору на поняття ціннісних орієнтацій:

- це відношення особи до цінностей людського існування (С.Бубнова, Р.Шакуров);
- як прагнення до головних цінностей у житті (О.Здравомислов, В.Ольшанський);

- як направленість особистості на досягнення цінностей людського буття (Б.Ананьєв, Л.Анцифрова);
- як уявлення особистості про життєві цінності (К.Клакхон, Г.Олпорт);
- як настанова на життєві цінності (І.Кон) [26, с. 223].

Тож можемо стверджувати, що ціннісні домінанти є конкретизованим елементом ціннісних орієнтацій. Вони визначають, які цінності у певний момент часу або в конкретній ситуації стають ключовими для особистості чи групи. У контексті нашої теми дослідження доцільно аналізувати обидва поняття, але з акцентом на ціннісних домінантах як визначальних у професійній діяльності працівників благодійних організацій.

Мета дослідження: визначити особливості ціннісних домінант працівників благодійних організацій та розкрити їхній вплив на ефективність професійної діяльності в умовах сучасних викликів.

Об'єкт дослідження: професійна діяльність співробітників благодійних організацій.

Предмет дослідження: ціннісні домінанти та їхній вплив на особливості професійної діяльності працівників благодійних організацій.

Завдання дослідження:

- проаналізувати наукові підходи до поняття "ціннісні домінанти" та їхньої ролі в професійній діяльності благодійних установ;
- визначити специфіку професійної діяльності працівників благодійних організацій у сучасних умовах;
- вивчити основні чинники, що впливають на формування ціннісних домінант у працівників благодійних організацій;
- дослідити ключові ціннісні домінанти працівників благодійних організацій на основі емпіричних даних;
- оцінити вплив ціннісних домінант на ефективність та етичність професійної діяльності.

Гіпотеза дослідження: у відповідності з метою, об'єктом та предметом дослідження ми припускаємо, що ціннісні домінанти працівників благодійних

організацій, такі як альтруїзм, резилієнтність, емпатія, відповідальність і почуття місії впливають на їхню професійну ефективність, стресостійкість та емоційне вигорання, а отже забезпечують етичність і соціальну значущість їхньої діяльності. Розвиток та підтримка цих домінант завдяки системним організаційним підходам сприяє підвищенню результативності роботи та психологічного благополуччя працівників у сучасних кризових умовах.

Діагностичні методики, використані у ході дослідження:

- Методика Ш. Шварца для дослідження особистісних цінностей.
- Тест на визначення рівня емпатії за методикою А. Меграбяна та М. Епштейна.
- Типологія особистості та відповідність професійному середовищу за Д. Голландом.
- Методика оцінки типів реагування на конфліктні ситуації за К. Томасом.

Цінність результатів дослідження для наукової сфери полягає в тому, що інтерпретовано поняття «ціннісні домінанти» в контексті професійної діяльності працівників благодійних організацій, з урахуванням сучасних соціальних викликів, таких як війна, гуманітарні кризи та зростання потреби у соціальній підтримці. Виявлено специфічні ціннісні домінанти, характерні для працівників благодійних організацій, зокрема такі, як альтруїзм, резилієнтність, емпатія, відповідальність і почуття місії, які формують їхню професійну мотивацію та поведінку. Показано вплив ціннісних домінант на стійкість до стресу, емоційне вигорання та рівень задоволеності професійною діяльністю у працівників благодійних організацій. Обґрунтовано роль ціннісних домінант у забезпеченні етичності, професійної ефективності та соціальної згуртованості працівників благодійного сектору в умовах кризи.

Практична значущість отриманих результатів полягає у можливості їх впровадження у програми психологічної підтримки, зокрема тренінгів, супервізій і групових консультацій, які базуються на виявлених ціннісних пріоритетах, з метою профілактики емоційного вигорання та підвищення рівня стресостійкості. Підтримка професійного розвитку працівників через

інтеграцію ціннісних домінант у процеси навчання, атестації та професійної підготовки. Використання результатів дослідження у підготовці кадрів для благодійного сектору, зокрема у навчальних програмах для соціальних працівників, волонтерів та менеджерів. Дослідження матиме практичну цінність для керівників благодійних організацій, психологів, HR-спеціалістів, соціальних працівників та інших представників гуманітарної сфери.

Емпіричне дослідження проводилось автором упродовж вересня-листопада 2024 року. Базою дослідження виступили БО «БФ «Карітас Полтава» та БФ «Карітас Кам'янське». Дослідженням було охоплено 46 працівників благодійних організацій. Віковий діапазон вибірки становив 19-56 років.

Апробація результатів дослідження. Основні аспекти дослідження були висвітлені у публікації «РЕЗИЛІЄНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПІД ЧАС ВІЙНИ» у збірнику матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції «SCIENTIFIC ACHIEVEMENTS OF CONTEMPORARY SOCIETY», 10-12.01.2025 року, Лондон, Великобританія.

Структура та обсяг роботи: магістерське дослідження має зміст, вступ, три розділи, висновки, список використаної літератури, додатки. Список літератури включає 43 найменування робіт вітчизняних та зарубіжних авторів. У додатках містяться варіанти бланків методик, які використовувалися у дослідженні.

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНИХ ДОМІНАНТ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.

1.1. Поняття цінностей та їх значення у життєдіяльності людини.

Поняття «цінності» є визначальним для більшості сфер знань, зокрема філософської, соціологічної, психологічної та педагогічної наук. Вивчення цінностей дозволяє проаналізувати мотивацію поведінки людини, її ставлення до соціуму та життєві орієнтири.

Термін «цінність» походить від латинського слова «valere», що означає «мати вагу», «бути значущим». У науковій літературі «цінності» інтерпретуються як певні концепти, що визначають бажане, тобто те, що є важливим для особистості або суспільства.

Говорячи про поняття цінностей, не можна не сказати про філософський підхід до їх визначення. Так, німецький філософ Іммануїл Кант вважав, що цінності визначаються через категорії морального обов'язку. Вони мають універсальний характер і є апіорними (незалежними від досвіду). Трохи пізніше Фрідріх Ніцше стверджував, що цінності не є сталими. Вони змінюються залежно від історичного періоду, культури та суб'єктивного сприйняття. Початок ХХ століття характеризувався появою аксіології у філософській науці. Філософія цінностей як окрема галузь була розроблена М. Шелером, В. Віндельбандом, Г. Ріккертом. М. Шелер розглядав цінності як ієрархічно впорядковані ідеальні сутності, що об'єктивно не залежать від людської свідомості.

Окрім філософського існував ще й соціологічний підхід до поняття цінностей. Його представляв Еміль Дюркгейм, який стверджував, що цінності є основою соціального порядку та визначають правила взаємодії людей у суспільстві, а колективна свідомість формує базові цінності суспільства. А Макс Вебер увів поняття «ціннісних орієнтацій», які визначають напрями діяльності людей у суспільстві. Він виділяв «ціннісно-раціональну» та «цільово-раціональну» поведінку.

Психологічний підхід до визначення цінностей розпочав свою еру із праці

Мілтона Рокича, який визначив цінності як стійкі переконання, що впливають на вибір способів дії та основних цілей життя. Він розподілив цінності на термінальні, тобто кінцеві бажані цілі (наприклад, щастя, свобода, безпека) та інструментальні – способи і засоби досягнення цих цілей (наприклад, чесність, наполегливість). Саме Рокич заклав концептуальні основи цінностей та ціннісних домінант, а його теоретичні праці є основою для аналізу професійної мотивації [27, с. 224].

Досліджуючи поняття цінностей не можна не згадати видатну роботу Шалом Шварца, який створив теорію базових людських цінностей, що містить 10 універсальних типів цінностей: чуйність, глобальність, автономність, здобутки, домінування, захищеність, конформність, традиції, гедонізм, стимуляція. Перелічені цінності мають мотиваційну природу і впливають на поведінку людини [10, с. 3].

Ш. Шварц був випускником Єврейського університету в Єрусалимі. Здобув ступінь доктора філософії в галузі соціальної психології в Мічиганському університеті в Енн-Арборі та викладав у Вісконсинському університеті, доки не переїхав до Ізраїлю в 1979 році. Він був президентом Міжнародної асоціації крос-культурної психології та лауреатом Премії Ізраїлю в галузі психології.

Його шкала людських цінностей, включена до дворічних опитувань репрезентативних національних вибірок Європейського соціального дослідження. Він почав досліджувати питання чи існує значущий, можливо, універсальний набір базових цінностей у 1982 році, навіть не уявляючи, до чого це призведе. Шварц співпрацював з 150 дослідниками, які застосували його теорії та методи для вимірювання цінностей у понад 80 країнах світу. Публікації про його дослідження цінностей з'являються в міжнародних журналах з соціальної психології, крос-культурної психології, психології розвитку, політичної психології, соціології, освіти, права та економіки.

Теорія цінностей Шалом Шварца охоплює базові цінності, які визнаються людьми в різних культурах. У ній виділено десять мотиваційно

різних типів цінностей та описано їхні динамічні зв'язки. Деякі цінності можуть конфліктувати одна з одною (наприклад, доброзичливість і влада), тоді як інші взаємодіють гармонійно (наприклад, конформність і безпека). Структура цінностей залишається подібною у різних культурах, що свідчить про існування універсальної організації людських мотивацій. Однак, незважаючи на спільність природи та структури цінностей, різні люди й групи надають їм неоднакову важливість. Таким чином, кожен індивід і спільнота формують свої унікальні ціннісні орієнтації [10, с.4-7].

Педагогічний підхід до аналізу цінностей розробляв Костюк Г. С., який вважав, що цінності формуються через виховання, освітній процес і соціалізацію особи. Він також підкреслював важливість формування гуманістичних цінностей у дітей.

Бех І.Д. стверджував, що виховання особистості неможливе без формування у неї системи загальнолюдських цінностей. Гуманістичний підхід у вихованні, спрямований на розвиток відповідальності, емпатії та толерантності. [12, с.5].

На основі вищезазначених підходів можна виокремити такі головні характеристики цінностей:

1. Стійкість: цінності формуються протягом тривалого періоду часу і є відносно постійними.
2. Універсальність: деякі цінності мають загальнолюдський характер (наприклад, життя, здоров'я, свобода).
3. Ієрархічність: цінності розміщені у вигляді піраміди, де важливіші для особи мають вищий пріоритет.
4. Регулятивність: цінності впливають на вибір людини у різних ситуаціях.
5. Цінності у сучасному контексті містять ознаки глобалізації, інформаційних технологій та змін у суспільних відносинах, які призводять до трансформації цінностей.

Так у професійній діяльності, зокрема у благодійних організаціях, важливими стають такі цінності, як соціальна відповідальність, етика,

доброчесність, емпатія, резилієнтність.

Як бачимо, аналіз наукової літератури показує, що поняття «цінності» є багатограним і охоплює різні аспекти людської діяльності. Їхнє вивчення дозволяє зрозуміти механізми, що керують поведінкою людей, а також формувати ефективні стратегії впливу на суспільні та професійні процеси.

Як ми зазначали вище поняття цінностей є фундаментальним та базовим при формуванні ціннісних домінант у житті особистості, зокрема у професійній діяльності.

Ціннісні домінанти є інтегральною характеристикою особистості, яка відображає її орієнтири, пріоритети та внутрішню мотивацію. Вони відіграють ключову роль у професійній діяльності, визначаючи поведінку, рішення та ефективність працівників.

Ціннісні домінанти – це найважливіші, стійкі цінності особи, які домінують у її життєдіяльності та професійному становленні. Вони є провідними регуляторами поведінки, формуючи пріоритети, мотивацію та стратегії взаємодії з соціумом.

До основних характеристик ціннісних домінант можна віднести:

- стійкість: дані домінанти формуються у процесі соціалізації та є стабільними протягом тривалого періоду часу;
- ієрархічність: кожна людина має свою ієрархію цінностей, у якій домінанти займають найвищі позиції.
- мотивація: ціннісні домінанти слугують джерелом внутрішньої мотивації, впливаючи на вибір і досягнення професійних цілей.
- соціальна зумовленість: формування домінант залежить від культури, суспільства та професійного середовища у якому перебуває людина [33, с. 140].

У нашому дослідженні ключову роль відіграє з'ясування природи ціннісних домінант особистості у її професійній діяльності, бо саме вони визначають ключові аспекти виконання роботи, такі як: повага до професійної етики, орієнтація на досягнення результатів та соціальна відповідальність.

Для працівників благодійних організацій основними професійними цінностями є емпатія, допомога іншим, співпраця та орієнтація на суспільне благо [24, с.14].

У ході дослідження нами було вивчено вплив домінант на професійну діяльність людини. Зокрема, мотивація як ціннісна домінанта, яка визначає рівень зацікавленості працівника у виконанні своїх обов'язків. Наприклад, орієнтація на допомогу іншим мотивує до ефективної роботи навіть в умовах стресу та появи резиліентності. На продовження цього виникає емоційна стійкість як усвідомлення значущості своєї роботи, що допомагає працівникам долати виклики та уникати емоційного вигорання. Найважливішим є прийняття рішення, коли саме ціннісні домінанти впливають на те, які рішення приймає працівник у складних ситуаціях, наприклад, у кризовому менеджменті.

Тож, на нашу думку, формування професійної ідентичності людини неможливе без розвитку ціннісних домінант, що відповідають стандартам і етичним нормам обраної професії. Зокрема, для працівників благодійних організацій це включає внутрішнє прийняття ідеї допомоги суспільству як основної місії їхньої діяльності.

Дослідники виділяють такі типи ціннісних домінант у професійній діяльності: особистісно орієнтовані домінанти, що включають цінності, пов'язані із самореалізацією, саморозвитком і кар'єрним зростанням. Наприклад, професійна компетентність, досягнення успіху та подібне. Соціально орієнтовані домінанти, що спрямовані на взаємодію з іншими особами та суспільством уцілому. Наприклад, співпраця, соціальна відповідальність та інше. Чи не найважливіше місце посідають гуманістичні домінанти, які складають основу роботи у благодійних організаціях, де акцент зроблено на: повагу до людської гідності, доброчесність та етику [39, с. 122].

Роль ціннісних домінант у професійній діяльності працівників благодійних організацій є надзвичайно важливою. Вона проявляється у становленні резиліентності. У складних умовах війни ціннісні домінанти, такі як емпатія, співчуття, відданість справі, допомагають працівникам зберігати

емоційну стійкість, стресостійкість і ефективність. Усвідомлення значущості своєї роботи сприяє внутрішньому натхненню та готовності працювати навіть у надзвичайних умовах. Ціннісні домінанти забезпечують дотримання етичних стандартів у діяльності, зокрема у питаннях взаємодії з постраждалими та розподілу ресурсів.

Термін «резилієнтність» (або «резильєнтність») увійшов до психології ще у 50-х роках ХХ століття, перейшовши з фізики завдяки дослідженням Р. Сміта та Е. Вернер. У вузькому розумінні це поняття означає здатність індивіда адаптуватися до змін, тоді як у ширшому контексті воно охоплює спроможність як особистості, так і соціальних систем, підтримувати нормальний, повноцінний спосіб життя за складних життєвих обставин і відновлюватися після потрясінь[16, с. 63].

Дане дослідження спрямоване на аналіз поведінкових моделей працівників благодійних організацій у період війни, їхньої реакції на специфічні стресові фактори сучасної України: сигнали повітряної тривоги, перебування у сховищах, інформаційне перевантаження через телеграм-канали та чат-боти, а також перебої з електропостачанням (блекаути).

На початку війни населення України перебувало у стані тривоги, паніки, страху за власне життя та близьких, що супроводжувалося апатією, депресією та постійним стресом. Це призвело до збільшення кількості психічних розладів, нервових зривів і навіть суїцидів. Проте вже через кілька місяців (а тепер – і років) значна частина населення адаптувалася до нової реальності, що стало першими ознаками резилієнтності. Люди мобілізувалися, вступали до лав ЗСУ, займалися волонтерською діяльністю, жертвували кошти, а працівники благодійних організацій забезпечували підтримку для тих, хто опинився у складних обставинах.

Досягнення такої стійкості пояснюється як вродженими особливостями, так і зовнішніми впливами. Хоча певні люди мають природну схильність до стресостійкості, у багатьох випадках цей процес став можливим завдяки роботі психологів, педагогів, медичних працівників, а також підтримці з боку

близьких.

У ході дослідження було виділено кілька основних підходів до розвитку резилієнтності серед працівників благодійних організацій. Головне – це позитивне мислення. У будь-якій, навіть найскладнішій ситуації, важливо знаходити позитивні моменти. Це може бути усмішка колеги, вдячність за допомогу, перемоги на фронті або підтримка міжнародної спільноти. Також необхідний аналіз ситуації та пошук виходу. Використання особистого досвіду для вирішення проблем, будь-то допомога собі, близьким чи іншим людям, сприяє розвитку впевненості та стійкості. Також важливою є активна діяльність, яка дозволяє уникати депресії, допомагаючи зберігати мотивацію та енергію. Звичайно, необхідним є планування та досягнення цілей. Постановка і реалізація конкретних завдань сприяє підвищенню самооцінки й формує «пружність» особистості. Здатність сприймати життя з усіма його викликами та трагічними аспектами допомагає розвивати гнучкість і адаптивність [16, с. 73].

Попри значний прогрес у вивченні резилієнтності, важливо розуміти, що людство досі стикається з труднощами у мирному вирішенні конфліктів. Тому розвиток стійкості варто починати з подолання внутрішніх конфліктів, що, у свою чергу, допоможе гармонізувати міжособистісні взаємини.

Одним із головних проявів резилієнтності є здатність зберігати власну ідентичність навіть за умов зовнішнього тиску або конформізму. Усвідомлене ставлення до власних переконань і прийняття чужих думок лише тоді, коли вони відповідають вашим внутрішнім цінностям, є основою стійкості.

Резилієнтність – це багатогранне явище, яке відіграє ключову роль у житті та професійній діяльності працівників благодійних організацій. У контексті війни резилієнтність стає критично важливою, дозволяючи працівникам не лише зберігати ефективність, а й знаходити ресурси для особистого й професійного розвитку. Завдяки комбінації індивідуальних характеристик, соціальної підтримки та організаційних стратегій, працівники благодійних організацій можуть забезпечувати високу якість своєї діяльності, навіть у найскладніших умовах [39, с. 161].

Нами було визначено, що формування ціннісних домінант відбувається у процесі навчання, виховання та професійного досвіду. Так, тренінги та освітні заходи спрямовані на розвиток професійних цінностей, таких як доброчесність, етика та емпатія. Атмосфера в колективі, підтримка керівництва та спільні цінності сприяють закріпленню важливих домінант [7].

Ціннісні домінанти відіграють вирішальну роль у професійній діяльності працівників благодійних організацій. Вони визначають мотивацію, стійкість до стресу, ефективність та етичність роботи. Формування та підтримка цих домінант є ключовим завданням для організацій, які прагнуть забезпечити високу якість своєї діяльності навіть у кризових умовах.

1.2. Типологія ціннісних домінант.

Ціннісні домінанти є багатовимірним феноменом, і для їхнього вивчення застосовуються різні підходи до класифікації та типології. У межах цього огляду розглядаються основні підходи до класифікації цінностей, що дозволяє глибше зрозуміти їхній зміст та структуру.

Окрім, фундаментальних досліджень Ш.Шварца (теорія основних цінностей), М.Рокіча (ціннісні орієнтації) вартий уваги соціально-культурний підхід. Так дослідники, такі як Кліффорд Гірц, звертають увагу на вплив культури та суспільства на формування цінностей. У цьому підході цінності поділяють на індивідуальні, які орієнтовані на особисті потреби та досягнення людини та колективні, що зосереджені на добробуті суспільства або групи [10, с. 3].

Для працівників благодійних організацій колективні цінності, такі як солідарність, співчуття, та соціальна відповідальність, мають особливу вагу.

Продовжуючи розкривати типологію ціннісних домінант у контексті професійної діяльності, була виокремлена етична типологія цінностей, яка виділяє такі групи цінностей: етичні (доброчесність, чесність, повага до інших), практичні (орієнтація на результат, відповідальність, дисципліна), гуманістичні (емпатія, допомога іншим, турбота про слабших).

Дослідники виділяють типологію ціннісних домінант за професійною

сферою. Залежно від професії вони можуть мати різний характер:

- для медичних працівників (бажання дбати про життя та здоров'я інших);
- для педагогічних працівників (прагнення до навчання та розвитку учнів);
- для працівників благодійних організацій (допомога вразливим групам населення, готовність діяти в екстремальних умовах).

У діяльності благодійних організацій виокремлюють наступні функції, що формуються на основі ціннісних домінант:

- стабілізаційна функція (допомагає працівникам благодійних організацій зберігати стійкість і емоційну рівновагу навіть в умовах стресу);
- мотиваційна функція (цінності, такі як альтруїзм і соціальна відповідальність, мотивують до виконання складних завдань);
- функція соціальної взаємодії, яка налагоджує комунікацію та досягнення необхідних результатів. Ціннісні домінанти сприяють ефективній командній роботі, підтримуючи взаємодію між колегами.

Типологія ціннісних домінант дозволяє краще зрозуміти мотивацію, поведінку та професійну ефективність працівників. Різні підходи до класифікації, такі як теорія Шварца, Рокича чи соціально-культурний підхід, акцентують увагу на різних аспектах цінностей, але в сукупності створюють цілісне уявлення про їхню роль у професійній діяльності. Для працівників благодійних організацій ці домінанти є основою їхньої стійкості, мотивації та успішності в роботі [9, с. 3].

Соціальна та благодійна робота базується на системі цінностей, які є фундаментальними для професійної діяльності у цих сферах. Ціннісні орієнтації визначають мотивацію, ставлення до праці, міжособистісні взаємодії та прийняття рішень. Вони впливають на здатність працівників виконувати свої обов'язки ефективно, особливо в умовах стресу та кризових ситуацій.

Виходячи з цих позицій, можна виокремити визначальні риси ціннісних орієнтацій у соціальній та благодійній роботі. Однією з основних цінностей працівників у цих сферах є альтруїзм як прагнення допомагати іншим. Працівники соціальної та благодійної сфери орієнтовані на забезпечення

благополуччя вразливих груп населення, таких як діти без батьківського піклування, літні люди, особи інклюзивними потребами, тимчасово переміщені, люди у потребі тощо.

Цінність соціальної відповідальності проявляється в усвідомленні важливості своєї діяльності для суспільства. Працівники цієї сфери розглядають свою роботу як спосіб підтримання соціальної стабільності та зменшення нерівності.

Однією з основних ціннісних домінант є емпатія як уміння усвідомлювати емоції інших людей та виявляти співпереживання. У благодійній роботі ця цінність особливо важлива, оскільки більшість клієнтів перебувають у кризовому стані, і без підтримки вони не зможуть подолати свої проблеми [35, с. 84].

Термін "емпатія" використовується для позначення широкого спектру психологічних здібностей, що є ключовими для формування людини як соціальної істоти. Ці здібності дозволяють розуміти думки та почуття інших людей, встановлювати з ними емоційний зв'язок, обмінюватися власними переживаннями та піклуватися про їхній добробут.

Від XVIII століття, зокрема завдяки працям Девіда Юма та Адама Сміта, ці здібності привертали увагу науковців, що досліджували психологічні основи соціальної та моральної природи людини. Проте сам концепт емпатії з'явився відносно недавно. Оскільки дослідники з різних дисциплін зосереджувалися на окремих аспектах явищ, пов'язаних із емпатією, це призвело до певної термінологічної плутанини та розмаїття визначень.

До того, як Едвард Тітченер (1867–1927) у 1909 році ввів термін емпатія як переклад німецького «Einfühlung» (дослівно – вчування), для опису таких явищ використовувався термін "симпатія". Центральною ідеєю цього поняття можна вважати думку Девіда Юма про те, що людські свідомості віддзеркалюють одна одну: при спілкуванні з іншими людьми ми резонуємо з їхніми думками та емоціями, відтворюючи їх на різних рівнях когнітивного сприйняття. Хоча ця концепція не є універсально прийнятою (філософи

феноменологічної традиції її часто заперечують), саме вона лежала в основі ідей Теодора Ліппса, якого Тітченер мав на увазі, перекладаючи «Einführung» як емпатію [2].

Теодор Ліппс (1851-1914), глибоко знайомий із працями Юма, зробив емпатію центральною категорією у філософії соціальних і гуманітарних наук. Щоб зрозуміти цю зміну, важливо розглянути, чому філософи ХІХ століття зверталися до емпатії для пояснення естетичної оцінки об'єктів. Згідно з домінуючими емпіричними та позитивістськими поглядами, чуттєві дані були базисом для розуміння світу. Апелюючи до механізмів емпатії, філософи прагнули пояснити феномен естетичної сприйнятливості.

На думку Ліппса, наша емпатична взаємодія з об'єктами активує внутрішні процеси, які нагадують відчуття, що виникають під час діяльності, пов'язаної з рухом тіла. Перцептивно зосереджуючись на об'єкті, ми автоматично проектуємо на нього свої емоції. Якщо ці емоції сприймаються як позитивні, ми вважаємо об'єкт прекрасним, а якщо негативні – потворним. У своїй «Естетиці» Ліппс визначає естетичний досвід як об'єктивоване самозадоволення, пов'язане із захопленням життєвою силою об'єкта.

Емпатія, на думку Ліппса, не обмежується лише оцінкою естетичних об'єктів, але також є основою нашого сприйняття інших людей як розумних істот. Вона проявляється через внутрішню імітацію: ми відображаємо переживання інших, спостерігаючи за їхньою мімікою або жестами. Наприклад, бачачи гнів на обличчі іншої людини, ми інстинктивно імітуємо його, хоча ці процеси часто залишаються неусвідомленими [2].

Ліппс також зазначав, що емпатія має ширше значення, ніж розпізнавання емоцій, і включає в себе інтелектуальну емпатію – здатність розуміти будь-яку діяльність, що вимагає зусиль, через внутрішню імітацію. Таким чином, емпатія залишається фундаментальним механізмом, що лежить в основі як емоційного, так і когнітивного сприйняття.

Дискусії в психології щодо емпатії значною мірою оминули вплив критичних філософських обговорень цього феномена як епістемологічного

інструменту пізнання іншої свідомості або як особливого методу гуманітарних наук. Інтерес психологів до емпатії здебільшого ґрунтується на традиціях філософії моралі XVIII століття, зокрема в працях Девіда Юма та Адама Сміта [2, с. 16].

У ті часи емпатію, або "симпатію", як її тоді називали, вважали ключовою для становлення людини як соціальної та моральної істоти. Вона забезпечує здатність емоційно зв'язуватися з іншими людьми та проявляти турботу про них. Від початку XX століття, особливо з кінця 1940-х років, феномен емпатії став об'єктом інтенсивного психологічного дослідження [2].

У рамках психології існують дві основні традиції дослідження емпатії. Перша зосереджується на тому, що нині називається емпатичною точністю, тобто здатністю інтелектуально або уявно сприймати думки, почуття та душевні стани інших людей. Цей підхід акцентує увагу на оцінці надійності та точності розпізнавання особистісних рис, цінностей, ставлень і психічних станів інших людей. Також у межах цього напрямку вивчаються фактори, що впливають на емпатичну точність, наприклад, вплив статі, віку, сімейного оточення, інтелекту, емоційної стабільності, а також характер міжособистісних стосунків чи мотивації спостерігача.

Друга традиція, більш філософськи значуща, розглядає емпатію як переважно емоційний феномен. Цей підхід набув популярності в середині 1950-х років, коли психологи звернули увагу на питання моральної мотивації, які раніше розглядали філософи моралі. У цьому контексті дослідження зосереджуються на вимірюванні емпатії як риси особистості та ситуативної реакції, а також на вивченні факторів, що впливають на ці реакції. Крім того, аналізується зв'язок між емпатією, просоціальною поведінкою та моральним розвитком.

На початку розвитку досліджень емоційної емпатії в цій сфері спостерігалася тенденція до широких визначень. Наприклад, Стотланд, один із перших дослідників, який розглядав емпатію виключно як емоційний феномен, визначав її як емоційну реакцію спостерігача на емоції іншої людини.

Відповідно до його концепції, емпатійними реакціями могли бути почуття заздрості, роздратування, полегшення, жалість або навіть Schadenfreude (радість через невдачу іншого).

Проте з 1980-х років психологи уточнили концептуальні межі емпатії, розмежувавши різні аспекти емоційної реакції на інших. Це фактично відображало ідеї Макса Шелера, сформульовані майже століття тому. Важливо розрізняти такі реактивні емоції, як орієнтовані на себе чи на інших, а також ті, що враховують або не враховують усвідомлення відмінностей між собою та іншими [2].

Наприклад, емоційне інфікування виникає тоді, коли люди починають відчувати схожі емоції через взаємодію з іншими. Радість у присутності радісних людей чи паніка в натовпі – це приклади такого явища. Однак емоційне зараження не потребує усвідомлення того, що емоції викликані іншими, оскільки людина сприймає їх як власні. Реактивний плач немовлят у відповідь на плач інших дітей є одним із прикладів емоційного зараження, оскільки немовля ще не здатне розрізняти себе й інших.

Афективна емпатія, або емпатія у вузькому сенсі, передбачає вікарне розділення афекту. Проте вчені розходяться у трактуванні цього терміну. Деякі вважають, що для емпатії необхідно, щоб емоційні стани співпереживаючого й того, кому співпереживають, були дуже схожими. Гоффман, однак, вважає, що емпатія – це емоційна реакція, яка виникає через психологічні процеси, що спонукають людину переживати почуття, більш відповідні ситуації іншої людини, ніж її власній.

У такому розумінні емпатія не обов'язково передбачає схожість емоційних станів суб'єкта і об'єкта. Наприклад, людина може відчувати сум, спостерігаючи радість дитини, якщо знає про серйозну хворобу цієї дитини. Це відрізняє емпатію від простого емоційного інфікування, яке не вимагає здатності розрізняти себе та іншого. Емпатія, натомість, потребує мінімального усвідомлення того, що емоційний досвід пов'язаний із ситуацією іншої людини. Наприклад, якщо бачачи сумне обличчя іншого, ви відчуваєте смуток, це буде

емпатією лише тоді, коли ви розумієте, що цей смуток спрямований на іншу людину, а не є реакцією на власне життя. Більше того, емпатія поза межами безпосереднього сприйняття вимагає розуміння того, чи є емоції іншої людини відповідною реакцією на її обставини.

Наприклад, радість або смуток, викликані щастям чи нещастям власної дитини, не обов'язково є емпатією. Такі емоції можуть бути реакцією на особисте бажання бачити дитину щасливою. Для того щоб це почуття вважалось емпатійним, воно має бути спрямоване на те, що викликає щастя чи смуток дитини. Таким чином, афективний стан суб'єкта має бути спрямований на той самий інтенційний об'єкт, що й емоційний стан іншої людини [3, с. 22]..

Деякі дослідники, однак, розширюють поняття емпатії, включаючи не лише афективні стани, але й неафективні, такі як переконання чи бажання. Таке розширене розуміння, притаманне, наприклад, Голдману та Штуберу, можна простежити ще у працях Адама Сміта. Водночас інші пропонують розрізнити афективний обмін та прийняття перспективи, наголошуючи на відмінностях між цими процесами.

На відміну від афективної емпатії, співчуття (або те, що деякі автори називають емпатичною турботою) не є емоцією, яка відповідає почуттям чи ситуації іншої людини. Наприклад, смуток через горе іншої людини, яка втратила батька, не є співчуттям. Співчуття розглядається як емоція **sui generis**, що має об'єктом негативну емоцію або ситуацію іншої людини з точки зору того, хто піклується про її благополуччя. У цьому сенсі співчуття складається з почуття горя або занепокоєння за стражденного або нужденного іншого, зумовленого усвідомленням його страждання як чогось, що потребує полегшення.

Хоча емпатія (здатність співпереживати негативним емоціям іншої людини) може за певних умов породжувати співчуття, цей зв'язок є умовним і потребує подальших емпіричних досліджень.

Співчуття не обов'язково вимагає конгруентних емоцій з боку спостерігача. Відсторонене усвідомлення або уявлення про страждання іншої

людини може бути достатнім для виникнення співчуття.

У деяких випадках емпатія або емпатичний дистрес не трансформуються у співчуття:

- втома співчуття (люди допомагаючих професій, які постійно стикаються зі стражданнями інших, можуть втрачати здатність до співчуття);
- емпатійне перебудження (у ситуаціях, коли людина емоційно переповнена своїми емпатійними почуттями, вона може бути нездатною перейматися стражданнями іншого. У таких випадках емпатія перетворюється на особистий дистрес).

Особистий дистрес — це реактивна емоція, спричинена сприйняттям негативної емоції чи ситуації іншої людини. Хоча особистий дистрес, як і співчуття, викликається зовнішніми обставинами, він орієнтований переважно на себе, а не на іншого та відображає власний погляд на ситуацію, а не емоційний стан іншої людини.

Наприклад, у ситуації смерті дитини знайомого людина може одночасно відчувати особистий дистрес, занепокоєння та співчуття. Такий багатошаровий емоційний досвід ускладнює емпіричне розмежування цих реакцій [2].

Через неоднозначність поняття емпатії важливо враховувати, як саме вона визначена і виміряна у кожному конкретному дослідженні. Це має вирішальне значення для правильної оцінки впливу емпатії, співчуття та дистресу на просоціальну мотивацію і поведінку.

Для успішної соціальної та благодійної роботи важлива здатність працювати в команді, співпрацювати з колегами, волонтерами, іншими організаціями та установами, адже тільки в такий спосіб можна досягнути необхідного результату.

До суспільно значущих цінностей в соціальній та благодійній роботі необхідно віднести рівність та справедливість, що означає забезпечення рівного доступу до допомоги, незалежно від статі, віку, раси чи соціального статусу. Справедливість включає прагнення до чесного розподілу ресурсів і підтримки

для тих, хто її найбільше потребує.

Інклюзивність у професійній роботі працівників благодійних організацій полягає у прагненні включити вразливі групи населення в активне суспільне життя, надаючи їм необхідні ресурси, знання та підтримку.

У благодійній сфері довіра з боку клієнтів і донорів має вирішальне значення. Прозорість у діяльності допомагає зміцнювати репутацію організації та забезпечує її ефективність.

Продовжуючи розкривати поняття ціннісних орієнтацій та ціннісних домінант, можемо стверджувати, що вони не є одним цілим, хоча взаємопов'язані та обидва належать до сфери ціннісної структури особистості.

Ми виокремили наступні відмінності між поняттями:

Ціннісні орієнтації:

- це ширше поняття, яке описує загальні спрямування особистості на певні цінності, які визначають її ставлення до світу, праці, соціальних явищ тощо;
- вони формують основу світогляду та поведінки людини;
- ціннісні орієнтації охоплюють довготривалі пріоритети й можуть охоплювати різні аспекти життя (особисте, професійне, соціальне).

Наприклад: орієнтація на свободу, рівність, матеріальний добробут чи самореалізацію.

Ціннісні домінанти:

- це конкретні цінності, які займають центральне місце у системі ціннісних орієнтацій особистості або групи людей;
- домінанти мають пріоритетний характер і виявляються у виборі людиною певної моделі поведінки чи прийнятті рішень у конкретних ситуаціях.
- це «осердя» системи цінностей, що визначає домінуючі пріоритети в певній сфері життя, наприклад, у професійній діяльності.

Наприклад, під час війни для працівника благодійної організації домінантою може стати цінність «допомога іншим», навіть якщо в загальному

списку його орієнтацій є й інші важливі цінності.

Спільними рисами ціннісних орієнтацій та домінант є те, що обидва поняття стосуються системи цінностей людини, вони впливають на поведінку, рішення та пріоритети особистості, формуються під впливом соціального середовища, культури, виховання та особистого досвіду [37, с. 101].

Ціннісні домінанти є конкретизованим елементом ціннісних орієнтацій. Вони визначають, які цінності у певний момент часу або в конкретній ситуації стають ключовими для особистості чи групи.

Хотілося б зазначити також етичні аспекти ціннісних орієнтацій, зокрема принцип «не нашкодь». Адже працівники соціальної та благодійної сфери керуються цим принципом, приймаючи рішення та виконуючи свої обов'язки. Це означає мінімізацію будь-яких можливих негативних наслідків для бенефіціара. Одним з основних аспектів є повага до людської гідності. Кожна людина має право на гідне ставлення, незалежно від її життєвих обставин. Повага до клієнтів допомагає будувати довіру та сприяє ефективній допомозі. Одним із визначальних факторів є конфіденційність. У роботі з бенефіціарами важливо дотримуватися принципів конфіденційності, щоб забезпечити захист їхніх персональних даних і уникнути ризику стигматизації.

Працівники соціальної та благодійної сфери часто стикаються з викликами у реалізації своїх ціннісних орієнтацій:

- ресурсні обмеження (нестача фінансування чи матеріальних засобів);
- емоційне вигорання (постійна взаємодія з клієнтами у складних обставинах призводить до емоційного виснаження);
- етичні дилеми (вибір між потребами різних клієнтів чи дотриманням правил і власних переконань).

Ціннісні орієнтації є базою для прийняття рішень, визначення пріоритетів та взаємодії з бенефіціарами. Вони сприяють творенню етичної та ефективної професійної діяльності, підвищенню стійкості до стресу та викликів, формуванню довіри між працівниками, клієнтами та суспільством.

Особливості ціннісних орієнтацій у соціальній та благодійній роботі

визначають професійний підхід працівників до виконання своїх обов'язків. Вони сприяють не лише особистій стійкості та етичності працівників, а й загальному успіху організації, яка працює задля суспільного добробуту.

1.3.Мотивація та цінності в професійній діяльності.

Ціннісні домінанти часто відіграють ключову роль у формуванні мотивації працівників, особливо у професіях, пов'язаних із соціальною та благодійною роботою. Вони впливають на вибір професії, визначають рівень залученості до роботи та спрямованість діяльності співробітників [4].

Згідно з психологічними теоріями, цінності є базовими переконаннями, що формують поведінкові моделі людини. Вони мотивують досягнення цілей, які відповідають внутрішнім переконанням та потребам. Так, Абрахам Маслоу у своїй теорії потреб зазначав, що цінності впливають на задоволення базових (фізіологічних) та вищих (самореалізація) потреб. А Фредерік Герцберг у своїй теорії мотивації наголошував, що цінності працівників визначають їхню задоволеність працею та стимулюють досягнення високих результатів [10, с. 2].

Працівники благодійних організацій часто мають домінуючі цінності альтруїзму, гуманізму та соціальної відповідальності. Ці домінанти формують їхню мотивацію діяти в інтересах суспільства, незважаючи на можливі складнощі, такі як низька оплата праці або високий рівень стресу.

Існують наступні типи мотивації, зумовлені ціннісними домінантами. Внутрішня мотивація, яка базується на внутрішніх переконаннях працівника (почуття морального обов'язку мотивує діяти на користь суспільства, задоволення від допомоги іншим є важливим джерелом внутрішнього натхнення, а самореалізація відбувається через досягнення професійних та особистісних цілей).

Зовнішня мотивація пов'язана з зовнішніми стимулами:

- суспільне визнання (працівники отримують задоволення від оцінки їхнього внеску в суспільство);
- матеріальні стимули (наявність фінансової складової сприяє зниженню стресу та підтримці базових потреб).

Існує також просоціальна мотивація, що визначається бажанням позитивно впливати на життя інших. Працівники благодійних організацій зосереджуються на результатах своєї діяльності, таких як поліпшення умов життя бенефіціарів або вирішення соціальних проблем.

Говорячи про взаємозв'язок між ціннісними домінантами та мотивацією можна виділити такі чинники як професійна ідентичність коли, чим більше працівник ідентифікує себе зі своєю професією, тим сильніше його цінності впливають на мотивацію. Наприклад, працівники, які сприймають свою діяльність як покликання, частіше демонструють високу залученість та продуктивність. Варто зазначити про важливість організаційної культури та підтримку цінностей працівників на рівні організації, що посилює їхню мотивацію. Наприклад, організації, які визнають важливість соціальної відповідальності, сприяють зміцненню етичних та професійних стандартів.

Особистісні якості працівників часто є визначальними у формуванні ціннісних домінант. Особливості характеру, такі як емпатія, стійкість до стресу, резилієнтність та готовність працювати у кризових умовах, визначають, як цінності формують мотивацію.

Тоді як нестабільні умови, такі як війна чи економічна криза, можуть як підсилювати мотивацію працівників (через посилення почуття обов'язку), так і знижувати її (через емоційне вигорання).

Вплив ціннісних домінант на професійну ефективність працівників, а саме поліпшення якості послуг підвищує рівень допомоги бенефіціарам. У такому випадку працівники орієнтовані на задоволення їхніх потреб і дотримання високих стандартів професійної діяльності.

Ще одним чинником взаємозв'язку ціннісних домінант та мотивації є формування довготривалої стійкої мотивації. Ціннісні домінанти сприяють стійкості мотивації навіть у складних умовах. Наприклад, працівники благодійних організацій продовжують працювати навіть за відсутності значних матеріальних стимулів.

Звичайно, одним із найвищих рівнів мотивації є попередження вигорання

працівників. Сформована мотивація, що базується на цінностях, допомагає працівникам протистояти емоційному вигоранню та стресу.

Дослідники виділяють такі стратегії розвитку мотивації через цінності.

1. Підтримка цінностей на рівні організації:

- розробка етичного кодексу;
- організація тренінгів, які підкреслюють важливість цінностей у професійній діяльності.

2. Створення сприятливих умов праці:

- надання ресурсів для роботи;
- забезпечення професійного розвитку.

3. Визнання досягнень працівників:

- публічне визнання успіхів сприяє формуванню позитивної мотивації та зміцненню ціннісних орієнтацій.

Ціннісні домінанти є фундаментом мотивації працівників у благодійній сфері. Їхній вплив на професійну діяльність виявляється у підвищенні якості роботи, стійкості до викликів та формуванні довготривалої відданості своїй професії. Розуміння та підтримка цих домінант є ключовим завданням для організацій, що прагнуть ефективно функціонувати в сучасних умовах.

Варто зазначити, що мотиваційна складова людської свідомості є однією із визначальних рис, що впливають на ефективність професійної діяльності працівників благодійних організацій. Вона визначає ступінь залученості, продуктивності та стресостійкості, особливо у кризових умовах. Для глибшого розуміння цього феномену важливо розглянути основні теоретичні підходи до вивчення мотивації та їхню роль у благодійній діяльності.

Змістовні теорії вивчення мотивації зосереджуються на аналізі потреб, які спонукають людину до дії. Зокрема, теорія потреб Абрахама Маслоу, який зазначав, що люди мотивовані досягненням різних рівнів потреб: фізіологічних, безпеки, соціальних, престижу та самореалізації. Так, у контексті благодійної діяльності працівники часто діють на рівні потреб самореалізації та соціальної приналежності, відчуваючи задоволення від допомоги іншим.

До цієї когорти можна віднести теорію ERG Клейтона Альдерфера, який модифікував модель Маслоу, виділивши три основні потреби: існування (E), взаємини (R) і зростання (G). Працівники благодійних організацій можуть бути мотивовані як базовими потребами (забезпечення фінансової стабільності), так і потребами зростання (реалізація свого потенціалу) [9, с. 6].

Двофакторна теорія Фредеріка Герцберга поділяє мотивацію на гігієнічні фактори (умови праці, оплата) і мотиваційні фактори (визнання, відповідальність, досягнення). У благодійній діяльності мотиваційні фактори (зокрема, відчуття значущості роботи) відіграють вирішальну роль.

Наступна група – процесуальні теорії мотивації, які пояснюють, як саме люди ухвалюють рішення про дії. Наприклад, теорія очікувань Віктора Врума, основна ідея якої полягає у твердженні, що мотивація залежить від прогнозування отримання необхідного плоду. У благодійній роботі працівники мотивовані, якщо вони вірять, що їхні дії мають реальний позитивний вплив на суспільство.

Сюди варто віднести теорію справедливості Джона Адамса, який стверджував, що мотивація залежить від сприйняття працівником справедливості у відносинах між витраченими зусиллями та отриманими винагородами.

У благодійній діяльності відчуття соціальної справедливості та морального задоволення часто компенсує відсутність високих матеріальних винагород.

Варта уваги, при висвітленні нашого питання, теорія постановки цілей Едвіна Лока. Її основна ідея – чітко сформульовані та складні цілі підвищують мотивацію. Наприклад, у благодійній сфері постановка амбітних, але досяжних цілей (наприклад, збір коштів, забезпечення допомоги певній кількості людей) стимулює працівників до активної діяльності [10, с. 17].

Вартими уваги є соціально-когнітивні теорії. Зокрема, теорія самоефективності Альберта Бандури. Основна ідея – люди мотивовані, якщо вони впевнені у своїй здатності досягти результату. У благодійній діяльності

віра працівників у власну ефективність мотивує їх продовжувати роботу навіть у складних умовах.

Дослідники виокремлюють фактори важливої ролі мотивації в благодійній діяльності. Отже, формування професійної ідентичності – мотивація, заснована на цінностях, допомагає працівникам благодійних організацій ідентифікувати себе з їхньою місією. Це створює почуття причетності до вирішення важливих соціальних проблем.

Тож залученість і продуктивність, адже мотивовані працівники демонструють вищий рівень залученості та готовності виконувати складні завдання. Згідно з дослідженнями, мотивація, що базується на внутрішніх переконаннях, є більш стійкою, ніж мотивація, зумовлена зовнішніми факторами [5].

Ключовим фактором є попередження емоційного вигорання. Мотивація, яка базується на гуманістичних цінностях, допомагає працівникам краще адаптуватися до стресу та уникати вигорання. Наприклад, підтримка мотиваційних чинників, таких як відчуття внеску на благо суспільству, допомагає компенсувати негативний вплив емоційного виснаження.

Учені виділяють наступні практичні рекомендації для посилення мотивації:

1. Підтримка внутрішньої мотивації (організація навчальних тренінгів, формування корпоративної культури, що підкреслює значущість роботи);

2. Розвиток просоціальної мотивації (визнання внеску працівників через нагороди та публічне схвалення, створення умов при яких працівники можуть бачити результати своєї роботи);

3. Забезпечення сприятливого професійного середовища (налагодження механізмів зворотного зв'язку, надання ресурсів та засобів, необхідних для виконання завдань).

Теоретичні підходи до вивчення мотивації надають розуміння, як формуються та підтримуються поведінкові моделі працівників благодійних організацій. Вони підкреслюють важливість балансу між внутрішньою та

зовнішньою мотивацією, а також ролі цінностей у визначенні професійної спрямованості. Підтримка мотивації є ключовим завданням для організацій, що прагнуть зберегти ефективність та залученість своїх працівників.

Висновки до першого розділу

Проаналізувавши наукову літературу нашого дослідження, ми можемо стверджувати, що поняття «цінності» є багатограним і охоплює різні аспекти суспільної діяльності. Їхнє вивчення дає розуміння дії механізмів, що керують поведінкою людей, а також формують ефективні стратегії впливу на соціальні та професійні процеси.

Ціннісні домінанти як похідні цінностей особистості відіграють вирішальну роль у професійній діяльності працівників благодійних організацій. Вони визначають мотивацію, стійкість до стресу, ефективність, етичність роботи, резилієнтність співробітників. Формування та підтримка цих домінант є ключовим завданням для організацій, які прагнуть забезпечити високу якість своєї діяльності навіть у кризових умовах.

Ознайомлення з типологією ціннісних домінант допомагає глибше зрозуміти мотивацію, поведінкові особливості та професійну ефективність працівників. Різні підходи до їх класифікації, як-от теорії Шварца, Рокича або соціально-культурний підхід, висвітлюють різні аспекти цінностей, водночас формуючи комплексне бачення їхньої ролі у професійній діяльності. Для працівників благодійних організацій такі домінанти є фундаментом стійкості, мотивації та результативності у виконанні завдань.

Особливості ціннісних орієнтацій у соціальній і благодійній роботі визначають професійний підхід до виконання обов'язків. Вони сприяють не лише розвитку особистої стійкості та етичної поведінки працівників, але й загальному успіху організації, що працює задля суспільного добробуту.

Мотивація є одним із центральних факторів, що впливають на результативність професійної діяльності працівників благодійних організацій. Вона визначає рівень залученості, продуктивності та стресостійкості, особливо в умовах криз. Для розкриття цього явища необхідно детально розглянути

основні теоретичні підходи до аналізу мотивації та її значення у сфері благодійної діяльності.

Теоретичні моделі мотивації дають змогу краще зрозуміти, як формуються та підтримуються поведінкові моделі працівників благодійних організацій. Вони акцентують на важливості гармонійного поєднання внутрішніх і зовнішніх мотивів, а також ролі цінностей у визначенні професійних орієнтирів. Забезпечення належного рівня мотивації є стратегічним завданням для організацій, які прагнуть підвищувати ефективність і залученість своїх співробітників.

РОЗДІЛ II ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІННІСНИХ ДОМІНАНТ, ЕМПАТІЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙ І ПОВЕДІНКИ В СОЦІАЛЬНОМУ КОНТЕКСТІ.

2.1. Роль цінностей у формуванні стратегічних пріоритетів та ставлення до інших (за Ш. Шварцом).

Ціннісні домінанти для людини є основою її світогляду, мотиваційних і поведінкових реакцій в різноманітних життєвих ситуаціях. Вони формують основні орієнтири, які визначають пріоритети, ставлення до різних аспектів життя, а також способи взаємодії з іншими людьми. Цінності впливають на рішення, які людина приймає, на вибір професійного шляху, на стосунки з оточуючими, на способи досягнення цілей і самореалізації. Вони можуть бути соціальними, моральними, релігійними або культурними і змінюються в залежності від життєвого досвіду, культурних впливів та особистісного розвитку індивіда.

Ціннісні домінанти відіграють важливу роль, оскільки вони можуть бути основою для мотивації людини, її емоційних реакцій та поведінкових патернів. Вони визначають, як людина оцінює навколишній світ і як вона реагує на зміни або виклики, що постають перед нею.

Дослідження ціннісних домінант є складним і багатовимірним процесом, який включає як психологічні, так і соціологічні аспекти, що вимагає використання різноманітних методик, одна з яких – модель цінностей Шолома Шварца. Зазначена методика є однією з найбільш всеосяжних концепцій у сфері аналізу цінностей, яка базується на припущенні, що цінності є універсальними, системними та взаємозалежними. Центральною ідеєю теорії є те, що цінності не існують ізольовано, а формують динамічну систему, в якій кожна цінність має своє місце, взаємодіючи з іншими. Ця система є багатовимірною, оскільки цінності групуються в мотиваційні типи та розташовуються на континуумі, де близькі цінності підсилюють одна одну, а протилежні вступають у конфлікт [9, с. 473].

Наприклад, взаємозв'язок між скромністю та чесністю демонструє

синергію, тоді як такі цінності, як рівність і влада, мають антагоністичний характер. Ця системна природа дає змогу аналізувати цінності не лише як абстрактні категорії, але й як чинники, що впливають на поведінкові патерни. Цінності стають визначниками мотиваційних пріоритетів людини, що безпосередньо впливають на її соціальні ролі, рішення та реакції.

Важливою складовою моделі Шварца є її інтеграція з біхевіористичним підходом, який розглядає взаємозв'язок між стимулом і реакцією. Цінності, будучи внутрішніми мотиваторами, модулюють вплив зовнішніх стимулів на поведінку. Наприклад, люди з домінуючими цінностями альтруїзму більш схильні до емпатії та просоціальної поведінки. Це підтверджує, що аналіз цінностей може слугувати основою для прогнозування поведінкових реакцій у конкретних контекстах, таких як професійна діяльність, соціальна взаємодія чи міжособистісні відносини [9, с. 480].

Ш. Шварц також підкреслює, що, попри універсальність базових цінностей, їх інтерпретація та реалізація значно залежать від культурного контексту, соціальних норм та індивідуального досвіду. Наприклад, одна й та сама цінність, як-от справедливість, може мати різні прояви залежно від культурного середовища або особистих переконань. Для одних справедливість означатиме рівний розподіл ресурсів, тоді як для інших – пропорційний розподіл відповідно до вкладених зусиль. Це свідчить про те, що цінності, хоча й є універсальними, мають гнучкі поведінкові прояви, що залежать від соціокультурного та ситуативного контексту.

Культурні відмінності відіграють ключову роль у реалізації цінностей. Наприклад, цінність безпеки сім'ї у західних суспільствах часто ототожнюється з індивідуальною фінансовою незалежністю, тоді як у колективістських культурах вона може реалізовуватись через підпорядкування особистих інтересів задля добробуту родини. Цей аспект моделі Шварца дозволяє інтегрувати дані про культурні й соціальні фактори у процес аналізу цінностей, підкреслюючи їхній контекстуальний характер[8].

Таким чином, теорія Шварца відкриває широкі можливості для

багаторівневого аналізу взаємозв'язку між цінностями, поведінкою та соціальним середовищем. Вона є інструментом для розуміння того, як формуються мотиваційні пріоритети, які впливають на прийняття рішень і соціальну динаміку. Це підтверджує значущість цінностей як фундаментальних орієнтирів, що не тільки визначають поведінку індивідів, але й формують основи для спільного соціального життя.

Модель цінностей Ш. Шварца демонструє, що цінності є універсальними, але водночас гнучкими орієнтирами, які формують основу мотивації, поведінки та соціальної взаємодії. Їхня системність та взаємозалежність дозволяють розглядати цінності не як ізольовані категорії, а як складну, динамічну мережу, в якій кожна цінність виконує свою роль у впливі на людське життя [10, с. 2-4].

Одним із ключових аспектів моделі є те, що цінності мають подвійний характер: вони одночасно є внутрішніми орієнтирами людини та відображенням культурних і соціальних контекстів. Взаємодія між індивідуальними цінностями й зовнішніми факторами, такими як культура, соціальні норми чи економічне середовище, створює багатовимірний механізм, який визначає поведінкові патерни. Ця адаптивність та контекстуальність свідчать про складність їхньої природи, а також про вплив особистого досвіду та ситуативних чинників на реалізацію цінностей.

Глибший аналіз моделі Шварца показує, що цінності не просто впливають на поведінку, а й визначають стратегічні пріоритети людини, її ставлення до інших та сприйняття соціальної реальності. Їхній зв'язок із біхевіористичним підходом дозволяє виявляти, як зовнішні стимули змінюють або підсилюють певні ціннісні домінанти. Це відкриває можливості для прогнозування поведінки та створення інструментів впливу на неї, наприклад, у професійній сфері, політиці чи маркетингу.

Разом з тим, культурні та соціальні відмінності наголошують на універсальності базових цінностей, але підкреслюють їхню різноманітність у практичній реалізації. Це робить систему цінностей одночасно стабільною у своїй основі та адаптивною до конкретних умов, у яких знаходиться людина.

Така гнучкість, хоча й ускладнює досягнення консенсусу, водночас створює передумови для глибшого розуміння взаємодії між індивідуальними та колективними інтересами.

Отже, модель Шварца не тільки пояснює природу цінностей, але й надає потужний аналітичний інструмент для дослідження їхнього впливу на різні аспекти життя. Її застосування у поєднанні з іншими науковими підходами розширює горизонти дослідження людської мотивації, роблячи її ключовим орієнтиром для розуміння складної системи людських взаємодій у соціумі.

2.2. Емпатія як каталізатор альтруїстичної поведінки та її динамічний характер (за А. Маграбяном і Н. Епштейном).

Людина є соціальною істотою, тому більшу частину свого життя проводить у взаємодії з іншими. Уміння розуміти внутрішній стан та наміри оточуючих є життєво необхідною навичкою для побудови гармонійних стосунків та адаптації до соціального середовища. Одним із ключових механізмів такої взаємодії є емпатія — здатність співпереживати, поставити себе на місце іншого, розділити його почуття та емоції. Емпатія дає змогу не лише реагувати на емоційний стан іншого, а й краще орієнтуватися у взаємозалежних діях [23, с. 10].

Емоції відіграють фундаментальну роль у формуванні емпатії. Вони супроводжують нас із самого народження та стають основою для побудови емоційного інтелекту. З віком ми навчаємося розрізняти різні емоційні стани, розуміти їхній вплив на наше благополуччя та поведінку. Цей процес дозволяє нам усвідомлювати, які емоції викликають радість, хвилювання чи тривогу, а які – розчарування, сум або злість. Здатність розпізнавати ці нюанси стає основою для розвитку глибшого емоційного зв'язку з іншими.

Дослідження, проведені Бетсоном, проливають світло на взаємозв'язок між емпатією та альтруїзмом. У своїх експериментах він стверджував, що емпатія може викликати справді альтруїстичну мотивацію, коли добробут іншого стає кінцевою метою нашої поведінки. Альтруїзм, за його концепцією, не

обов'язково обумовлений егоїстичними цілями, такими як уникнення почуття провини чи отримання соціального схвалення. Бетсон довів, що у випадках, коли дія допомоги не приносить вигоди або може бути повністю проігнорована, емпатія продовжує мотивувати людину до допомоги. Це доводить існування щирої, безкорисливої турботи про інших [2].

Проте Бетсон також визнав, що емпатія не завжди призводить до просоціальної поведінки. Часто рішення про допомогу залежить від сили альтруїстичних мотивів, які виникають на основі емпатії, і від оцінки витрат на здійснення цієї допомоги. Він також підкреслював, що емпатія може бути маніпульована через зовнішні умови, наприклад, шляхом посилення відчуття подібності між людьми або заохоченням суб'єкта уявити себе на місці іншого. Така динаміка демонструє, що рівень емпатії не є статичним, а змінюється залежно від контексту та індивідуального досвіду.

Ключовим аспектом експериментів Бетсона було створення ситуацій, у яких допомога іншому не могла бути пояснена егоїстичними мотивами. Наприклад, учасників експерименту ставили перед вибором, коли допомога потребувала значних зусиль або була повністю анонімною. У таких обставинах саме високий рівень емпатії виявлявся вирішальним фактором, що спонукав до дій, спрямованих на допомогу.

Бетсон також розглядав інший бік емпатії, пов'язаний із егоїстичними інтерпретаціями її впливу. Він визнав, що емпатія може спонукати до допомоги з метою уникнення дискомфорту, викликаного чужими стражданнями, або задля отримання позитивного соціального схвалення. Ці аспекти демонструють складність взаємозв'язків між емпатією, альтруїзмом та егоїзмом[2].

Отже, емпатія — це багатогранне явище, яке поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти. Вона здатна мотивувати до безкорисливої допомоги, але також може бути використана як інструмент для досягнення власних цілей. Її вплив на поведінку залежить від сили внутрішніх мотивів, контексту ситуації та індивідуальних характеристик людини. У кінцевому підсумку емпатія слугує

важливим чинником, який формує наше розуміння людяності та глибину соціальних взаємодій.

Уявити, як би сам почувався у ситуації іншої людини, а не просто уявляти, що відчуває інший, є підходом, який спрямований на посилення особистого занурення в емоційний стан іншого. Ця техніка більше акцентує на особистісному досвіді і може супроводжуватися посиленням дистресу у суб'єкта, оскільки сприйняття емоційної ситуації стає значно глибшим. Такий підхід, як зазначив Бетсон, дозволяє точніше перевірити гіпотезу про емпатію та альтруїзм, адже він загострює емоційний зв'язок між суб'єктом та об'єктом допомоги.

У своїх експериментах Бетсон також маніпулював контекстом, щоб з'ясувати, чи є емпатія джерелом справді альтруїстичної мотивації. Він створював умови "легкої втечі", коли суб'єкт міг уникнути допомоги іншій людині з мінімальними зусиллями. Якби допомога була мотивована лише егоїстичними цілями, наприклад, зменшенням особистого дискомфорту, суб'єкти мали б обирати втечу як дешевший спосіб досягнення своєї мети. Проте результати показали, що навіть за умов високої емпатії та легкого уникнення, суб'єкти все одно були схильні допомагати, підтверджуючи альтруїстичний компонент у мотивації [2].

Бетсон зосередився на перевірці різних альтернативних пояснень емпатії, таких як гіпотези специфічного покарання або винагороди, пов'язані з емпатією. Його дослідження довели, що емпатія може бути причиною альтруїстичної поведінки навіть тоді, коли відсутній очевидний егоїстичний стимул. Проте критики, вказували на те, що умови високої емпатії можуть збільшувати почуття міжособистісної єдності, коли межі між уявленням про себе та іншого розмиваються. Це могло б означати, що допомога мотивована не емпатією як такою, а відчуттям злиття із іншим.

Проблема остаточного відкидання егоїстичних пояснень полягає у складності повністю виключити всі можливі альтернативні інтерпретації. Наприклад, навіть у стані високої емпатії, суб'єкт може допомагати через страх

майбутніх негативних переживань, таких як відчуття провини за бездіяльність. Таким чином, егоїстичне тлумачення може знайти свої обґрунтування навіть у випадках, які спочатку здавалися доказами альтруїзму.

Незважаючи на це, робота Бетсона кардинально змінила дискусію про природу людської мотивації. Він продемонстрував, що альтруїзм є не лише теоретичною конструкцією, а й емпірично вірогідною гіпотезою. Його дослідження відкрили шлях для глибшого розуміння того, як емпатія сприяє просоціальній поведінці, і змусили прихильників егоїстичних моделей шукати дедалі витонченіші пояснення поведінки допомоги.

Таким чином, хоча питання про точну природу мотивації допомоги залишається відкритим, внесок Бетсона дозволив визнати, що емпатія є значущим фактором, який стимулює допомагаючу поведінку. Його дослідження сприяли формуванню нових підходів до вивчення взаємозв'язків між емоціями, мотиваціями та поведінкою в соціальному контексті [2].

Ідея, що симпатія чи емпатія є основою моралі або її єдиним джерелом, є предметом тривалих дискусій серед філософів і психологів. Дослідження Бетсона ілюструють цю складну взаємодію, однак вони не надають переконливих доказів, що емпатія є необхідною для моральної мотивації. Емпатію можна розглядати як важливий, але не єдиний компонент моральної поведінки.

По-перше, емпіричні результати не підтверджують, що емпатія обов'язково є базовою умовою для формування моральної волі. Бетсон сам визнає, що емпатично зумовлений альтруїзм може іноді вступати в суперечність із принципами справедливості, які лежать в основі моральної мотивації. Наприклад, надмірне співчуття до однієї особи може призвести до прийняття рішень, які нехтують добробутом інших чи порушують принцип рівності. Це підкреслює важливість розмежування між альтруїстичною мотивацією, яка спрямована на благополуччя іншої людини, та моральною мотивацією, яка враховує ширші етичні принципи.

По-друге, твердження, що емпатія є основою моралі, передбачає, що емоційний компонент завжди є вирішальним у моральних рішеннях. Проте деякі моральні дилеми потребують раціонального аналізу, абстрагування від емоцій і застосування універсальних норм. Це особливо важливо в умовах, коли емоційний відгук може бути необ'єктивним або вибіркоким, наприклад, коли ми більше співчуваємо людям, які схожі на нас, або тим, кого ми знаємо особисто.

Дослідження Меграбяна і Епштейна пропонують ширший погляд на емпатію як на інтеграцію когнітивного та емоційного компонентів. Їхній підхід дозволяє розглядати емпатію не лише як емоційне збудження, але і як здатність до когнітивного розуміння переживань іншої людини. Вони підкреслюють, що емпатія є динамічним процесом, який може варіюватися в залежності від соціального контексту та індивідуальних особливостей. Це підтверджує ідею, що емпатія сама по собі не є статичною основою моралі, а скоріше інструментом, який може бути використаний для моральних цілей, що потребує раціонального керування [7].

Важливо також враховувати, що емпатія не завжди веде до моральної поведінки. Наприклад, занадто сильний емоційний відгук може спричинити параліч дії або концентрацію на одному аспекті проблеми, ігноруючи інші важливі фактори. Це свідчить про необхідність балансування між емоційною залученістю та раціональною оцінкою ситуації. Хоча емпатія може слугувати потужним джерелом мотивації для допомоги та просоціальної поведінки, її ефективність залежить від здатності людини інтегрувати емоційні та когнітивні процеси і може бути використана як інструмент для морального вдосконалення, для якого потрібна свідомо робота над її узгодженням із принципами справедливості та рівності.

Таким чином, емпатія є важливою, але не єдиною складовою моралі. Її мотиваційний потенціал слід розглядати у ширшому контексті, враховуючи як її позитивні, так і потенційно деструктивні аспекти. Це дозволяє забезпечити

більш глибоке розуміння того, як емоції та раціональність взаємодіють у формуванні моральної поведінки.

Глибинний аналіз ролі емпатії в моралі показує, що, хоча емпатія є важливим елементом моральної мотивації, її не можна розглядати як єдину чи виключну основу моральної поведінки. Вона має значний потенціал для стимулювання просоціальної діяльності та підтримки моральних рішень, але цей потенціал реалізується лише за умови свідомого оркестрування її взаємодії з раціональними принципами справедливості.

Емпатія, як показують дослідження Меграбяна й Епштейна, є складним інтегрованим процесом, що включає когнітивні й емоційні компоненти. Це дозволяє людині не лише усвідомлювати емоційний стан іншого, але й емоційно на нього реагувати. Проте саме ця багатогранність емпатії вимагає, щоб вона не розглядалася ізольовано. У контексті моральної волі вона має бути узгоджена з універсальними етичними принципами, щоб уникнути упередженості, вибіркості чи порушення справедливості.

Здатність емпатії до посилення альтруїстичних мотивів є її сильною стороною, але одночасно вона створює ризик ухвалення рішень, що базуються лише на емоційному відгуку. Це може призводити до суперечності з нормами моралі, зокрема у випадках, коли емоції домінують над раціональною оцінкою ситуації. Для того щоб уникнути цього, важливо розвивати критичне мислення, яке допомагає інтегрувати емоційний відгук із раціональним аналізом [39, с. 77].

Дослідження також свідчать, що емпатія не є статичною властивістю, а динамічною здібністю, яка варіюється залежно від індивідуальних особливостей та контексту. Це означає, що емпатію можна розвивати, вдосконалювати й адаптувати до різних соціальних умов. Такий підхід дозволяє використовувати її як потужний інструмент морального вдосконалення, одночасно мінімізуючи ризики її неконтрольованого впливу.

Отже, емпатія – це важливий, але не єдиний фактор, що впливає на моральну мотивацію. Її роль у моралі полягає в тому, щоб служити каталізатором просоціальної поведінки, тоді як остаточний моральний вибір потребує балансу між емоційною залученістю й раціональним дотриманням принципів справедливості. Лише інтеграція цих двох аспектів здатна забезпечити справді моральну волю, яка відповідає як потребам індивіда, так і вимогам суспільства.

2.3. Практична застосовність методики Д. Голланда для професійного вибору та кар'єрної адаптації.

Теорія Джона Л. Голланда про професійну індивідуальність та вибір кар'єри є однією з найбільш значущих концепцій у сфері кар'єрного консультування. Її центральна ідея полягає в тому, що успішний кар'єрний розвиток є результатом гармонійної відповідності між особистістю людини та характеристиками професійного середовища. Ця концепція ґрунтується на припущенні, що вибір професії є вираженням особистісних рис, інтересів та вподобань, які формуються протягом усього життя[1, с. 274].

Д. Голланд виділив шість базових типів особистості, об'єднаних у теорію RIASEC: реалістичний, інтелектуальний, артистичний, соціальний, заповзятливий і конвенційний. Ці типи не лише описують багатогранність людських особистостей, але й забезпечують основу для аналізу професійної орієнтації. Кожен тип має свої унікальні риси, які спрямовують людину до певних видів діяльності та професійних ролей. Наприклад, реалістичний тип схильний до практичної діяльності, яка вимагає фізичних або технічних навичок, тоді як художній тип тяжіє до творчих і самовиражальних професій. Соціальний тип орієнтований на допомогу іншим, тоді як підприємливий акцентує увагу на керівництві й амбітних досягненнях.

Ключовим аспектом теорії Голланда є її системний підхід до взаємодії особистості та професійного середовища. Він стверджував, що робоче середовище також має свої типологічні характеристики, які корелюють із

моделлю RIASEC. Зіставлення типу особистості з відповідним робочим середовищем створює умови для максимальної професійної задоволеності, успішності й наполегливості. Високий рівень відповідності між особистістю та професійними умовами сприяє зниженню стресу, підвищенню мотивації та досягненню довгострокових цілей [4].

Теорія Д. Голланда також інтегрує елементи психології особистості, соціальної психології та теорії самосприйняття. Вона визнає, що особистість людини та її кар'єрні пріоритети формуються під впливом соціальних стереотипів, життєвого досвіду та особистісного сприйняття себе. Люди проєктують свої очікування та цінності на професійні ролі, надаючи перевагу тим із них, які узгоджуються з їхніми особистими орієнтирами. У цьому сенсі вибір кар'єри є не лише практичним, але й глибоко психологічним процесом.

Головною перевагою цієї теорії є її доступність і практичність. Методика визначення сприятливого професійного середовища забезпечує чіткі категорії для оцінки індивідуальних особливостей і професійних характеристик, що робить її ефективним інструментом у кар'єрному консультуванні. Простота її застосування дозволяє легко адаптувати теорію до різних соціальних і культурних контекстів, що підвищує її універсальність. Разом із тим, вона враховує складність людської особистості, інтегруючи багатофакторний підхід до аналізу професійного вибору.

У підсумку, теорія Голланда забезпечує цілісне розуміння взаємозв'язку між особистістю та професійним середовищем, підкреслюючи значення відповідності як ключового фактору успішності кар'єри. Вона дає змогу не лише прогнозувати задоволеність і досягнення, але й враховувати індивідуальні потреби й особливості, що робить її незамінною в галузі кар'єрного консультування й професійного розвитку.

Теорія професійної індивідуальності Джона Л. Голланда є фундаментальною основою для розуміння зв'язку між особистістю людини та її професійним середовищем. Вона пропонує універсальну, але гнучку модель, яка враховує багатогранність людських рис і схильностей, а також складність

взаємодії між внутрішніми особистісними факторами та зовнішніми умовами. Шість типів особистості Голланда не тільки відображають багатство людських інтересів, але й слугують інструментом для структурування процесу професійного вибору та адаптації до робочого середовища.

Глибинний аналіз теорії дозволяє побачити її цінність у трьох ключових аспектах.

Психологічна інтеграція: модель Голланда об'єднує різні концепції психології особистості, поведінки та самосприйняття, підкреслюючи, що вибір професії є вираженням індивідуальних цінностей, інтересів і життєвого досвіду. Завдяки цьому теорія забезпечує глибоке розуміння процесів самореалізації та кар'єрної ідентичності [1, с. 303-320].

Системний підхід – розглядає професійний вибір як результат динамічної взаємодії між людиною та її середовищем. Така взаємодія підкреслює важливість гармонії між особистісними рисами та умовами праці, що дозволяє прогнозувати не лише професійну успішність, але й загальний рівень задоволеності та мотивації. Практична застосовність методики полягає в її простоті й універсальності, яка легко адаптується до різних культурних, соціальних та економічних умов.

2.4. Теорія управління конфліктами Томаса-Кілманна та гнучкість використання стилів взаємодії.

Конфлікти на робочому місці – це невід'ємна частина організаційної динаміки, яка може мати як деструктивний, так і конструктивний вплив. Їх ефективне вирішення є ключовим елементом для створення гармонійного середовища, що сприяє підвищенню продуктивності, інновацій та довгостроковому успіху. Конфлікт може одночасно бути джерелом напруження й каталізатором змін, а його наслідки залежать від того, наскільки майстерно ним управляють.

Один із найбільш відомих підходів до аналізу й управління конфліктами є модель Томаса-Кілманна, яка пропонує п'ять стилів вирішення конфліктів: конкуренція, співпраця, компроміс, уникнення та пристосування. Ці стилі базуються на двох вимірах: наполегливість у досягненні власних цілей і кооперативність у врахуванні інтересів іншої сторони. Жоден із цих стилів не є універсальним і їх ефективність визначається контекстом, важливістю питання, відносинами між сторонами та доступними ресурсами [6, с. 2].

Стиль конкуренції вимагає активного відстоювання власних інтересів, що є доцільним у ситуаціях, де потрібні швидкі рішення чи впровадження непопулярних заходів. Однак його надмірне використання може погіршити стосунки в колективі, якщо не враховуються інтереси інших. Співпраця, навпаки, передбачає глибоке залучення обох сторін у пошук взаємовигідного рішення. Цей стиль сприяє довгостроковій гармонії й інноваційності, але вимагає значного часу та зусиль [24, с.].

Компромісний стиль дозволяє швидко досягти взаємоприйняттого рішення, однак рідко веде до максимального задоволення обох сторін. Уникнення корисне у випадках, коли конфлікт не вартий зусиль або ризику його ескалації перевищують потенційні вигоди. Пристосування, хоч і спрямоване на збереження гармонії, може призводити до накопичення незадоволення, якщо власні інтереси регулярно ігноруються.

Ефективне управління конфліктами вимагає гнучкості та здатності розпізнавати, який стиль є найбільш доречним для конкретної ситуації. Це включає вміння діагностувати конфлікт на ранніх стадіях, враховувати емоційні й раціональні аспекти, а також дотримуватися балансу між короткостроковими та довгостроковими цілями. Крім того, важливо розвивати загальні навички вирішення конфліктів: комунікацію, емоційний інтелект, здатність до зворотного зв'язку й аналітичного мислення.

Застосування моделі Томаса-Кілманна допомагає структурувати підхід до конфліктів, але її не можна сприймати як остаточний інструмент [11. с. 2]. Навчання через практику, аналіз власного досвіду та залучення до тренінгів з

управління конфліктами сприяють розвитку більш комплексного та адаптивного підходу. Розуміння багатовимірності конфліктів, їх можливостей і ризиків, а також готовність до саморефлексії й вдосконалення – це основа успішного управління міжособистісними й організаційними взаєминами.

Конфлікти на робочому місці – це соціальні феномени, які виникають як результат взаємодії між індивідами або групами з різними інтересами, цілями, переконаннями чи стратегіями. Їх природа є багатогранною, і вони можуть мати як руйнівні, так і конструктивні наслідки для організації. Конфлікти, хоча й часто асоціюються з негативними наслідками, такими як зниження продуктивності, стрес чи навіть втрата співробітників, одночасно можуть бути потужними рушіями для змін, інновацій та адаптації організації до нових умов. Однак для того, щоб конфлікти приносили користь, ними потрібно ефективно управляти. Ігнорування або погане управління конфліктами може призвести до серйозних проблем у корпоративній культурі, на довгострокову перспективу шкодячи не лише організаційним процесам, а й моральному клімату колективу.

Один із основних теоретичних підходів до вивчення та управління конфліктами на робочому місці пропонується в моделі Томаса-Кілманна, яка визначає п'ять основних стилів управління конфліктами. Ці стилі базуються на двох ключових вимірах: наполегливість (вищий або нижчий рівень прагнення до досягнення особистих цілей) і кооперація (вищий або нижчий рівень прагнення враховувати інтереси іншої сторони). З цього виходять п'ять можливих підходів: конкуренція, співпраця, компроміс, уникнення та пристосування [11, с. 3].

Кожен з цих стилів можна трактувати не лише як набір інструментів для вирішення конфліктів, а й як відображення глибинних стратегій управління соціальними відносинами. Наприклад, стиль конкуренції є агресивним і часто асоціюється з його застосуванням в умовах, коли одна зі сторін прагне досягти своїх цілей на шкоду іншій. У соціально-психологічному контексті цей стиль є відображенням боротьби за обмежені ресурси або простір, що часто проявляється в умовах економічної конкуренції, політичної боротьби або

ситуаціях, де існує чітке сприйняття перемоги - поразки. Хоча конкуренція може бути ефективною в екстремальних або кризових ситуаціях, вона здебільшого не створює довгострокових позитивних результатів, оскільки підвищує рівень напруги, погіршує стосунки та може призвести до переваги за рахунок інших, що в свою чергу може підірвати моральний клімат.

Натомість стиль співпраці виявляється більш конструктивним, оскільки передбачає глибоке занурення в аналіз конфлікту і пошук такої стратегії, яка задовольняє інтереси всіх учасників. Це підходить до конфлікту як до можливості для спільного розвитку, де кожна сторона прагне не просто домогтися своєї мети, а знайти оптимальне рішення, що враховує інтереси інших. Стиль співпраці базується на концепції, де кожна сторона відчуває, що її потреби були задоволені. Такий стиль є складним і потребує великої кількості часу та зусиль, а також високих рівнів комунікації та взаєморозуміння. Водночас, співпраця може стати неефективною, якщо сторони не готові до відкритого діалогу або якщо питання є надзвичайно важливими й потребують термінового вирішення.

Компромісний стиль є компромісом між конкуренцією та співпрацею і передбачає, що сторони погоджуються на певний баланс між досягненням своїх цілей та врахуванням інтересів інших. Це може бути ефективним підходом, коли конфлікт не є надзвичайно важливим і коли всі сторони готові поступитися. Однак компроміс рідко призводить до найкращого рішення для кожної сторони, оскільки часто залишається часткове незадоволення.

Стиль уникнення є більш пасивним і може бути корисним у випадках, коли конфлікт є надмірно ресурсозатратним, а його вирішення не дасть великих вигод. Уникнення може також служити тактикою для збереження статус-кво або коли сторони усвідомлюють, що конфліктне питання не є достатньо важливим, щоб його вирішувати на даному етапі [24, с.].

Нарешті, стиль пристосування передбачає поступку однієї зі сторін в інтересах збереження гармонії, уникнення конфліктів або через визнання більшої значущості інтересів іншої сторони. У цьому підході важливо

враховувати не лише короткострокові вигоди від згладжування конфлікту, а й довгостроковий вплив на взаємини та загальну атмосферу у колективі.

Незважаючи на те, що кожен з цих стилів має свої переваги в залежності від ситуації, важливо підкреслити, що вибір стратегії управління конфліктом є динамічним процесом, який потребує не тільки теоретичних знань, а й практичних навичок, таких як емоційний інтелект, комунікація, здатність до зворотного зв'язку, а також стратегічне планування.

Вибір стилю не завжди є свідомим або обґрунтованим – він часто визначається, як результат автоматичних реакцій, сформованих життєвим досвідом та особистими переконаннями. Наприклад, у ситуаціях високого стресу люди можуть автоматично обирати стиль уникнення або конкуренції, не враховуючи можливі довгострокові наслідки. Тому, по суті, ефективне управління конфліктами передбачає гнучкість, здатність до самоусвідомлення та постійний розвиток навичок в управлінні міжособистісними стосунками.

Крім того, ефективне вирішення конфліктів передбачає усвідомлення того, що кожен стиль має не лише короткострокові вигоди, але й потенційні ризики. Зокрема, постійне використання конкурентного стилю може призвести до розладу у колективі, тоді як надмірне пристосування може бути інтерпретоване як слабкість або нерішучість. Тому ключовим є створення такого робочого середовища, де кожен співробітник має можливість для гнучкого застосування різних підходів, зважаючи на специфіку конкретного конфлікту та важливість взаємин у команді.

У цілому модель Томаса-Кілманна надає корисну основу для розуміння та класифікації стилів вирішення конфліктів, але її застосування повинно бути доповнене розвитком загальних комунікативних та соціальних навичок, здатності до глибокого аналізу соціальних динамік та емоційної резонансності з іншими.

У теоретичному контексті, конфлікти можна розглядати як механізми, що відображають більш глибокі соціально-психологічні процеси, зокрема боротьбу за ресурси, владу, статус, а також збереження або зміну соціальних норм та

ієрархій. Отже, конфлікти є не лише негативними подіями, але й джерелом творчого розвитку, що може призвести до нових рішень та покращення робочих відносин.

Модель Томаса-Кілманна, яка базується на двох основних вимірах – наполегливості і кооперації, пропонує розгляд п'яти стилів управління конфліктами: конкуренція, співпраця, компроміс, уникнення і пристосування. Теоретично кожен з цих стилів можна розглядати як різні стратегії соціальної взаємодії, що відповідають різним рівням конфліктної напруги та взаємних очікувань. Конкуренція може відображати прагнення до домінування і контролю, яке може бути корисним у кризових ситуаціях, коли важливо швидко приймати рішення, але часто веде до погіршення стосунків у колективі в довгостроковій перспективі. Співпраця ж передбачає глибше проникнення у сутність конфлікту, пошук спільних рішень, що враховують інтереси всіх сторін і є сприятливими для розвитку організаційної культури і взаєморозуміння. Проте цей підхід вимагає значних часових і енергетичних ресурсів.

Компроміс між цими двома стилями може бути ефективним, коли питання конфлікту не є надзвичайно важливим або коли потреба в швидкому вирішенні є важливішою за досягнення ідеального результату. Це, на своєму рівні, є виразом пошуку середнього шляху, що дозволяє уникнути повної ескалації конфлікту, але не завжди веде до оптимальних результатів для кожної зі сторін. Уникнення і пристосування, з іншого боку, є більш пасивними стратегіями, де одна зі сторін вирішує не брати участь у конфлікті або поступатися в інтересах збереження гармонії. В теоретичному сенсі ці стратегії можуть бути як свідомими рішеннями, так і результатами психологічного захисту, коли сторони відчувають, що конфлікт не може бути ефективно вирішений без значних втрат.

Ключовим теоретичним аспектом є гнучкість у застосуванні цих стилів, оскільки ефективність кожного з них залежить від багатьох факторів, таких як контекст, терміновість вирішення питання, важливість відносин між сторонами,

наявність ресурсів і ступінь загрози для соціальної або організаційної стабільності. Жоден стиль не є універсально найкращим; кожен має свої сильні і слабкі сторони, які повинні бути зважені в контексті конкретного конфлікту. Теоретично, ідеальним є підхід, що передбачає використання різних стилів в залежності від ситуації, розвитку конфлікту та відносин між сторонами.

Таким чином, ефективне управління конфліктами є результатом постійного навчання та саморозвитку. Це не лише механізм, що дозволяє знайти рішення для поточної проблеми, але й спосіб забезпечення стійкості та здоров'я соціальних відносин у колективі. Водночас, застосування моделі Томаса-Кілманна вимагає глибокого розуміння людської психології та емоційної інтелігенції, оскільки конфлікти часто виникають через підсвідомі реакції та сприйняття того чи іншого поведінкового стилю як неприязного чи деструктивного. Підвищення рівня самосвідомості, емоційної стійкості і здатності адаптувати стиль взаємодії відповідно до ситуації є основою для конструктивного вирішення конфліктів, що в свою чергу призводить до покращення робочих відносин і загального організаційного клімату.

Висновок до другого розділу

Ціннісні доміанти відіграють ключову роль у формуванні поведінки, стратегічних пріоритетів та взаємодії людей, особливо в контексті благодійних організацій. Ці організації часто працюють на перехресті інтересів різних груп: донорів, волонтерів, благодійників, реципієнтів допомоги та ширшої спільноти. У цьому контексті, розуміння ціннісних доміант допомагає ефективно управляти мотивацією учасників і оптимізувати їхній внесок у діяльність організації.

Модель Шварца надає цінний інструмент для розуміння того, як цінності взаємодіють між собою та формують поведінкові патерни. Зокрема, важливими є такі ціннісні доміанти, як альтруїзм, соціальна відповідальність, а також прагнення до особистісного розвитку. Благодійні організації, враховуючи ці цінності, можуть сприяти розвитку емпатії та посилення альтруїстичних мотивів серед волонтерів і донорів. Однак важливо пам'ятати, що надмірна

емоційна залученість може призводити до рішень, які не завжди відповідають довгостроковим цілям організації, тому необхідно поєднувати емпатію з раціональним аналізом для прийняття ефективних рішень.

Взаємодія між особистістю і соціальними умовами, як це показує теорія професійної індивідуальності Д. Голланда, є важливою для створення гармонійної атмосфери в організації. У благодійних структурах, де важлива мотивація та задоволення від роботи, ця теорія допомагає краще зрозуміти, як волонтери та працівники адаптуються до вимог організації, а також як ціннісні домінанти можуть впливати на їхню професійну ідентичність і взаємодію з іншими.

Управління конфліктами, як це розглядається в моделі Томаса-Кілманна, також є важливим аспектом для благодійних організацій. Конфлікти можуть виникати не тільки через розбіжності в цілях, а й через різні ціннісні орієнтації учасників. У такому середовищі важливо виявляти гнучкість у застосуванні різних стратегій вирішення конфліктів, таких як компроміс або адаптація. Це дозволяє не тільки ефективно вирішувати поточні проблеми, але й підтримувати здорові відносини між учасниками організації.

Загалом, для благодійних організацій ціннісні домінанти не лише визначають стратегію діяльності, а й формують довгострокові відносини з усіма стейкхолдерами. Вони є основою для розвитку моральної мотивації, емоційної підтримки та успіху в досягненні організаційних цілей. Ціннісно орієнтоване управління дозволяє зберігати баланс між індивідуальними і колективними інтересами, створюючи таким чином стійку основу для ефективної роботи благодійних організацій.

Розділ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННІСНИХ ДОМІНАНТ ПРАЦІВНИКІВ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.

3.1. Методика Ш. Шварца для визначення цінностей, що формують місію благодійного фонду.

Релевантним темі роботи є ціннісний опитувальник Шалома Шварца, який використовується для вивчення змін у ціннісних орієнтаціях груп, що зазнають впливу соціальних змін, на індивідуальному рівні у зв'язку з важливими життєвими подіями. Методика описує природу цінностей, а також особливості, які є спільними і те, що відрізняє одну цінність від іншої [10, с. 3].

Методика Теорія визначає десять базових особистих цінностей, в основі теорії лежить ідея про те, що цінності утворюють кругову структуру, яка відображає мотивації і людські цінності. Ця кругова структура, яка відображає конфлікти та сумісність між десятьма цінностями, можливість краще зрозуміти їхню мотивацію, ціннісні орієнтири та особистісні пріоритети (Додаток А).

Апробовані результати допоможе колективам не тільки отримати точну картину щодо ціннісних орієнтацій працівників, а й розробити стратегії для поліпшення робочої атмосфери та ефективності команди, які можуть суттєво допомогти в оптимізації роботи команд, підвищенні ефективності діяльності та покращенні комунікації у Карітас Полтава та Карітас Кам'янське.

Працівники благодійних організацій зазвичай мають високий рівень цінностей самотрансцендентності (доброта, універсалізм), адже їхня діяльність орієнтована на допомогу іншим, соціальну справедливість та підтримку спільноти. Глибокий аналіз передбачає як дослідження мотиваційних факторів: Наскільки працівники фонду орієнтовані на особисте зростання (самостворення, досягнення)? Як вони балансують між емоційною віддачею та професійним вигоранням (безпека, доброта)? Які цінності займають центральне місце у кожного працівника? Чи існує узгодженість у цінностях всередині команди? Наприклад, чи є цінності безпеки і конформності (потреба в стабільності) важливішими за стимуляцію (готовність до ризиків)? Для кожного працівника

можна використовувати стандартну анкету, в якій потрібно оцінити важливість 57 тверджень, що відображають різні ціннісні орієнтації. Учасники оцінюють їх важливість за 6-бальною шкалою [8, с. 1-3].

Для глибшого аналізу даних враховуватимемо специфіку благодійних фондів, зокрема їх спрямованість на гуманітарну допомогу, соціальні проекти та підтримку вразливих категорій населення.

Отже після проведення методики серед працівників Карітас Полтава (робота проводилась із 21 респондентами) було отримано такі результати дослідження, які можна оцінити через порівняння середніх балів за кожною з цінностей, що дасть змогу зрозуміти основні пріоритети та потреби співробітників або учасників організації.

Таблиця 1

Середні показники значущості типів цінностей для співробітників БФ БО

«Карітас Полтава»(За Методикою Ш. Шварца)

№з/п	Типи цінностей	Середній показник
1.	Саморегуляція	5,0
2.	Стимулювання	5,14
3.	Гедонізм	4,0
4.	Досягнення	5,0
5.	Влада	4,8
6.	Безпека	4,88
7.	Конформність	5,3
8.	Традиції	4,82
9.	Прихильність	5,6
10.	Самоорієнтація	4,75

Цінність безпеки (4,88 бали) є важливою для членів організації, але вона не є найвищою. Це свідчить про те, що індивіди прагнуть до стабільності та захищеності, але готові до змін або адаптації в межах певних кордонів, причина у викликах сьогодення, які обвалилися на долю українців – війна. Рекомендації:

зосередження на забезпеченні більшої передбачуваності та підтримки безпеки, як на рівні фізичному, так і емоційному. Враховуючи, що безпека не є домінуючою, можна створити програми підтримки, що сприятимуть розвитку впевненості серед співробітників.

Гедонізм (4,0 бали) – помірний показник гедонізму вказує на те, що учасники організації не надають перевагу максимальному задоволенню від життя, але визнають його важливість. Рекомендації: для підвищення задоволення можна ввести програми благополуччя або практики, які допоможуть учасникам організації отримувати більше радості від процесів роботи та взаємодії. Наприклад, корпоративні заходи (вечори team building), що сприяють відпочинку та відновленню.

Стимулювання (4,8 бали) – цінністю стимулювання свідчить про людей котрі прихильні до інновацій і розвитку. Це вказує на активних і ініціативних людей, які прагнуть до постійного вдосконалення, демонструють здатність працювати на результат, навіть у складних умовах. Цей аспект також може бути свідченням високої внутрішньої мотивації, яка не завжди залежить від зовнішніх обставин. Завдяки широковекторній роботі БФ «БО «Карітас Полтава», створено середовище, яке активно підтримує інновації, дає можливість для розвитку та навчання. Співробітники беруть участь у тренінгах, воркшопах, часто проводячи їх самостійно, або ж запрошують досвідчених тренерів, що сприяє розвитку творчого підходу до роботи.

Саморегуляція (5,0 бали) – високий бал за саморегуляцією свідчить про високий рівень самоконтролю та здатності до самостійного управління своєю поведінкою. Це позитивний аспект, що вказує на професіоналізм та здатність працювати незалежно. Рекомендації: можна зосередитися на розвитку самоменеджменту, пропонуючи ресурси для розвитку індивідуальних стратегій саморегуляції, як у сфері часу, так і емоцій.

Досягнення (5,0 бали) – значення цього ціннісного компоненту вказує на високу орієнтацію спрямовану на результат і досягнення особистих та колективних цілей. Члени організації зацікавлені у визнанні їхніх успіхів.

Рекомендації: програми визнання досягнень, встановлення чітких і вимірюваних цілей та бонусних систем допоможуть ще більше мотивувати людей до високих результатів.

Влада (4,8 бали) – вказує на значний інтерес до влади та контролю, хоча цей інтерес є помірним, що може вказувати на прагнення до рівноваги між авторитетом і співпрацею. Рекомендації: можна поліпшити систему лідерства, сприяючи розвитку ефективних лідерських якостей і надання більше автономії в прийнятті рішень для співробітників.

Конформність (5,3 бали) – високий бал за конформністю свідчить про прагнення до гармонії, уникнення конфліктів і важливість дотримання соціальних норм, що є важливим для роботи благодійних фондів. Рекомендації: враховуючи важливість конформності, варто ще більше зосередитися на створенні культури підтримки та взаємоповаги, зокрема через тренінги з комунікації та емоційного інтелекту.

Традиції (5,0 бали) – високий бал за традиціями показує, що повага до традицій та звичаїв є важливою, причиною може бути політика роботи організації. Рекомендації: можна збалансувати інноваційні підходи з повагою до традицій, запровадивши заходи, що сприяють збереженню культурної та історичної спадщини організації.

Прихильність (5,6 бали) високі бали за прихильністю свідчать про важливість міжособистісних зв'язків, підтримки та турботи про інших. Це вказує на сильно розвинену соціальну складову, як запоруку гармонійної діяльності колективу і сприятливих відносин між співробітниками. Рекомендації: враховуючи важливість прихильності, за потреби, можна створювати можливості для командної роботи та підтримки співробітників через різноманітні програми підтримки та допомоги.

Самоорієнтація (4,75 бали), високий бал за самоорієнтацією свідчить про прагнення до самостійного мислення, саморозвитку та незалежності. Це важливо для людей, які хочуть працювати на своєму власному шляху. Рекомендації: вартує підтримувати ініціативу через створення можливостей для

особистого розвитку, наприклад, через наставництво або індивідуальні плани розвитку.

Рекомендується активно підтримувати розвиток інновацій і стимулювати співробітників застосуванню креативного підходу до роботи, щоб забезпечити баланс між традиціями та інноваціями: в цьому випадку організація може досягти ще більшої ефективності, якщо поєднує традиційні цінності з новими методами роботи. Фокус на саморозвитку та підтримці: підтримка саморозвитку через освітні ініціативи і можливості для вдосконалення є важливим елементом.

Результати опитувальника вказують, що команда Карітас Полтава демонструє високу ефективність у всіх ціннісних аспектах, як мотивація, незалежність і готовність до інновацій, ідеї цінності та здоров'я працівників, де важливою є індивідуальна відповідальність, високий рівень співпереживання та відповідальності, підтримка соціальних зв'язків, а також орієнтація на інновації та досягнення.

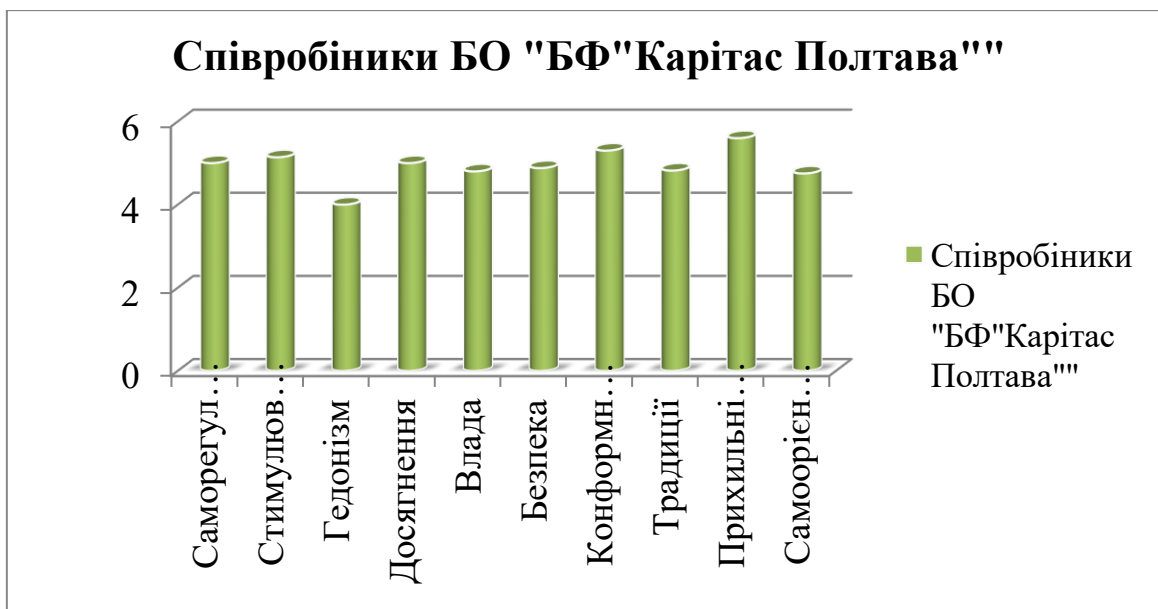


Рис. 3.1. Інтерпретація результатів «діагностика індивідуальних цінностей» Ш. Шварца співробітників БФ «БО «Карітас Полтава»»

Методику діагностики індивідуальних цінностей Ш. Шварца було апробовано серед співробітників Карітас Кам'янське (кількість респондентів 18 осіб), проведено глибший аналіз діагностики, орієнтуючись на особливості

їхньої діяльності, мотивації та викликів, із якими вони стикаються.

Таблиця 2

Середні показники значущості типів цінностей для співробітників БФ «Карітас Кам'янське»(За Методикою Ш. Шварца)

№з/п	Типи цінностей	Середній показник
1.	Саморегуляція	5,2
2.	Стимулювання	4,8
3.	Гедонізм	3,5
4.	Досягнення	5,0
5.	Влада	2,3
6.	Безпека	4,0
7.	Конформність	4,5
8.	Традиції	3,8
9.	Прихильність	5,5
10.	Самоорієнтація	5,3

Високий результат показали такі ціннісні категорії досягнення – (5,0 бали) висока оцінка цієї цінності свідчить про орієнтацію працівників на досягнення цілей, професійну ефективність та результативність. Для команди це важливий показник, оскільки благодійні організації потребують чітко окреслених досягнень, щоб реалізовувати свою місію. Рекомендації: впроваджувати чітке планування та розподіл обов'язків, щоб уникати перевтоми. Регулярно відзначати навіть невеликі успіхи для підтримки високого рівня мотивації.

Стимулювання (4,8 бали) – високі бали цінності стимулювання вказують на те, що працівники прагнуть до нових можливостей, змін та інновацій. Це позитивна риса для команди, яка працює в умовах нестабільності чи змін. Готовність до експериментів і нових методів роботи може значно підвищити ефективність благодійного фонду.

Гедонізм (3,5 балів) – у цьому контексті свідчить про те, що працівники

знаходять задоволення у своїй роботі. Достатній рівень цієї цінності показує, що люди в команді мають емоційний зв'язок із своєю діяльністю, отримують від неї натхнення і задоволення. Якщо емоційна складова надто переважає, це може призвести до ризику професійного вигорання, оскільки працівники можуть очікувати надто багато позитиву і розчаровуватися у разі невдач. Рекомендації: підтримувати здоровий робочий баланс, заохочуючи відпочинок. Організовувати заходи, що сприяють командному духу і позитивній атмосфері.

Самостійність (5,2 бали) – відображає незалежність у прийнятті рішень і вміння працювати без постійного контролю. Цей високий показник є важливою перевагою для команди, яка часто стикається з непередбачуваними ситуаціями і повинна швидко реагувати. Але водночас занадто висока самостійність може призводити до браку командної узгодженості, коли кожен працівник приймає рішення індивідуально. Рекомендації: забезпечити регулярну командну комунікацію для синхронізації дій. Запровадити механізми колективного прийняття ключових рішень.

Конформність (4,5 бали) – ця цінність підкреслює повагу до норм і правил у роботі. Високий рівень конформності вказує на злагодженість команди, дотримання стандартів і розуміння важливості спільної роботи. Іноді надмірна конформність може обмежувати ініціативність та креативність, особливо коли правила стають надто жорсткими. Рекомендації: заохочувати працівників дотримуватися правил, але залишати простір для творчого підходу.

Доброта (5,5 балів) – відображають цінність гуманізму має важливе значення для благодійних організацій. Невелике зниження цієї цінності може бути пов'язане з емоційним вигоранням працівників або надто великим навантаженням. Рекомендації: організувати тренінги для розвитку емпатії та взаємодопомоги. Створити простір для відкритих розмов про емоційні виклики.

Самоорієнтація (5,3 бали) – достатній показник самоорієнтації може свідчити про увагу до цінностей рівності, згоди з самим собою, толерантності чи глобального мислення. Рекомендації: залучати працівників до проєктів, які сприяють посиленню цих аспектів. Проводити обговорення місії фонду для

підкріплення цих цінностей.

Безпека (4,0 бали) – достатній рівень безпеки може відобразити невпевненість працівників у стабільності, причиною можуть бути виклики сьогодення для українців – війна...

Традиції (3,8 бали) – цінність традицій пов'язана з повагою до історії та культури. Можливо, працівники потребують більше інтеграції культурних аспектів у свою роботу. Рекомендації: організувати заходи з популяризації культурної спадщини.

Влада (2,3 бали) – низький показник влади вказує на те, що працівники не орієнтовані на контроль, а більше зосереджені на співпраці. Рекомендації: заохочувати розвиток лідерських навичок у працівників, які цього прагнуть.

Результати показують, що співробітники БФ «Карітас Кам'янське» має високі цінності, які відповідають місії організації: досягнення, стимуляція, гедонізм, самостійність і конформність є ключовими драйверами. Однак слід працювати над розвитком самоорієнтації, безпеки та традицій, щоб підвищити рівень командної гармонії, мотивації та стійкості.

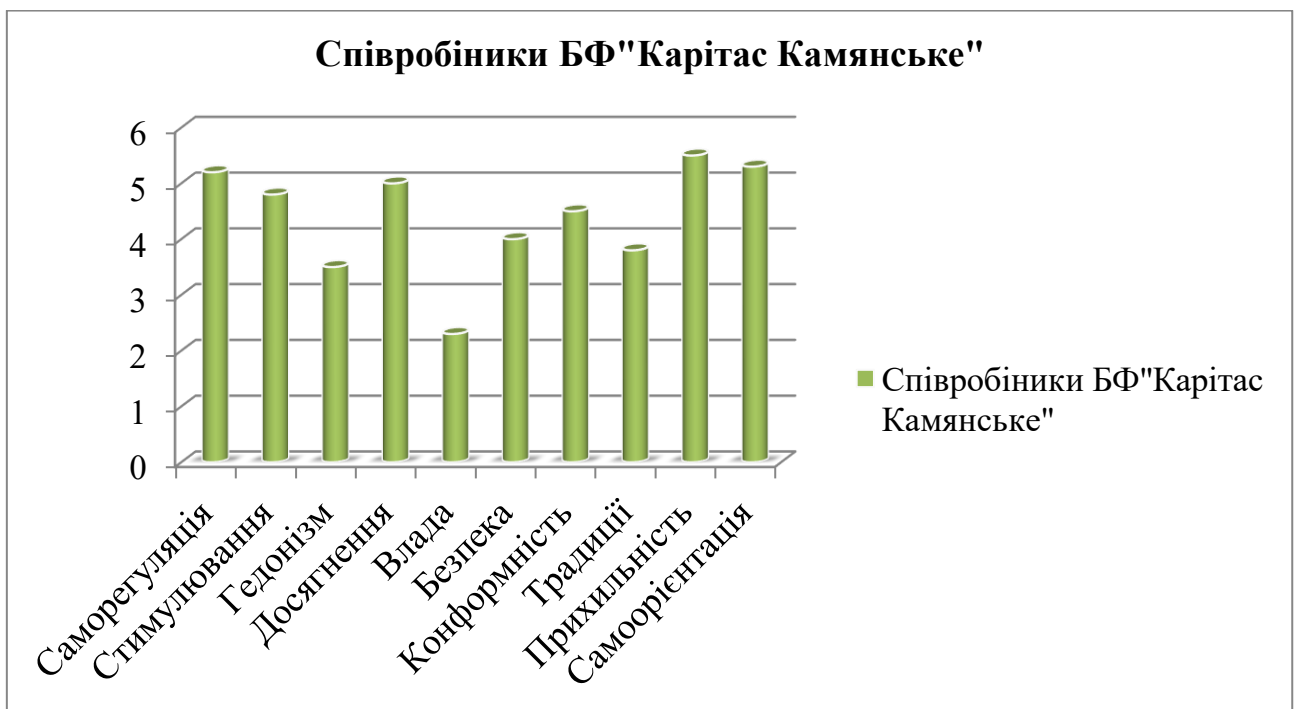


Рис. 3.2. Інтерпретація результатів «діагностика індивідуальних цінностей»

Шварца співробітників Карітас Кам'янське

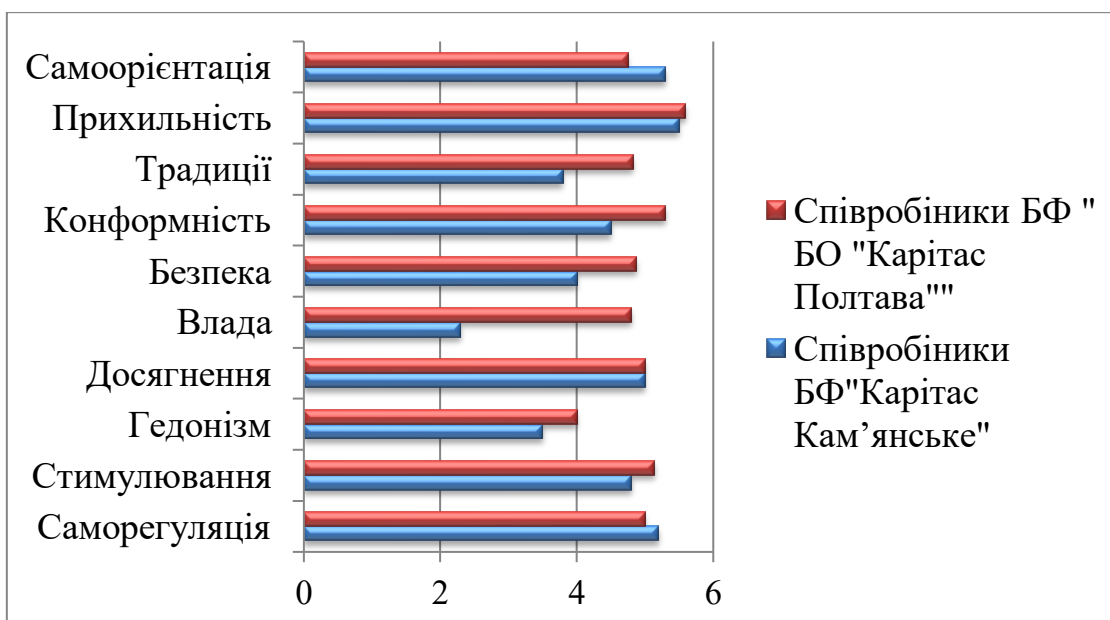


Рис 3.3. Порівняльна характеристика діагностики індивідуальних цінностей співробітників БО «БФ «Карітас Полтава»» та БФ «Карітас Кам'янське».

Інтерпретувавши результати досліджень рівня значимості типів цінностей (за методикою Ш. Шварца) співробітників Карітас Полтава та Карітас Кам'янське було визначено високі ціннісні показники: саморегуляції, стимулювання, гедонізму, досягнень, конформності, прихильності, самоорієнтації, які відповідають місії та політиці благодійних фондів помірно високі показники цінностей пов'язаних з владою, безпекою, традиціями, показник яких можна покращити шляхом приділення уваги цінностям, що орієнтовані на доброту, самоорганізацію та стимуляцію.

Для підтримки осіб, у яких є певні дисонанси між цінностями можуть допомогти індивідуальні консультації, щоб зрозуміти їхні сильні та слабкі сторони, а також сприяти розвитку ціннісних орієнтації, які можуть покращити їх роботу у фонді [9, с. 11].

Діагностика цінностей за методикою Ш. Шварца дозволяє не лише зрозуміти основні мотиви працівників, а й покращити робочу атмосферу, допомогти уникнути конфліктів і професійного вигорання. Для Карітас Полтава варто акцентувати увагу на стабільності, командній роботі та підтримці традицій. Карітас Кам'янське доцільно розвивати напрямки, що сприяють індивідуальному розвитку та новим можливостям.

У підрозділі 3.1. було визначено показники, які характеризують особливості життєвих цінностей співробітників Карітас Полтава та Карітас Кам'янське, та підібрано відповідний діагностичний інструментарій. Проведення діагностичних процедур дозволило проаналізувати та узагальнити результати, що дало змогу виявити психологічні особливості життєвих цінностей і смислів.

Співробітники Карітас Полтава більше орієнтовані на стимулювання, владу, безпеку, конформність та традиції. Співробітники Карітас Кам'янське демонструють вищий рівень значимості саморегуляції, самоорієнтації та гедонізму. Значимість таких цінностей, як досягнення та прихильність, є майже однаковою в обох групах. У досліджуваних домінують цінності Досягнення, Безпека та Самостійність; у поведінковій сфері переважають Самостійність, Універсалізм і Гедонізм. Рівень загальної інтернальності свідчить про те, що молоді люди відчувають повну здатність до контролю подій свого життя та їхній розвиток, що викликає у них тривогу і занепокоєння.

3.2. Оцінка рівня емпатії як ключової компетенції співробітників БО «БФ «Карітас Полтава» та БФ «Карітас Кам'янське» (за методикою А. Меграбяна та М. Епштейна).

Опитувальник «Шкала емоційного відгуку», розроблений Альбертом Меграбяном та адаптований Н. Епштейном, визначає емпатію як здатність до підвищеної реакції на емоційні переживання іншої людини [3, с. 3]. За концепцією А. Меграбяна, емоційна емпатія – це здатність відчувати переживання іншої людини, переймати її емоційні стани та ідентифікувати себе з нею. Дослідники зазначають, що цей інструмент дозволяє виміряти рівень емоційного збудження, який виникає внаслідок переживання дистресу іншої особи [3, с. 3].

Емоційна емпатія має вагомий вплив на загальний психічний стан людини. Уміння контролювати власні емоції та гармонійно ними управляти є важливою

умовою для збереження психічної рівноваги, соціальної адаптації та розвитку міжособистісних навичок.

Ця методика була використана для оцінки рівня емпатії (Додаток Б) та визначення ступеня емоційних проявів серед працівників організацій Карітас Полтава (21 респондент) та Карітас Кам'янське (20 респондентів), які працюють із вразливими категоріями населення. Такі професійні обов'язки вимагають високого рівня емоційного відгуку та емпатії.

Методика включає 25 суджень закритого типу (прямі та зворотні), до кожного з яких пропонується чотири варіанти відповіді (завжди, часто, рідко, ніколи). Такий формат дозволяє оцінити ставлення індивіда до певних ситуацій взаємодії. Сума отриманих «сирих» балів перераховується у стандартні оцінки за допомогою відповідної таблиці [24, с. 126].

За результатами опитувальника оцінки емпатії А. Меграбяна та Н. Епштейна (Додаток В), були отримані кількісні показники, які узагальнено у таблиці.

Таблиця 3

Результати опитувальника «Шкала емоційного відгуку» співробітників БФ «БО «Карітас Полтава»» (далі К.П), БФ «Карітас Кам'янське» (далі К.К)

№ з/п	Кількісні показники		Рівні емпатії			
	Співробітники БФ «БО «Карітас Полтава»»	Співробітники БФ «Карітас Кам'янське»	Невиражена глибина сформованості емоційної емпатії/низький рівень (0-33 бали)	Виражена глибина емоційної емпатії/середній рівень (42-66 балів)	Високий рівень емоційної емпатії (67-83 бали)	Яскраво виражена глибина сформованості емоційної емпатії (84-99 балів)
1	79	68			* К.П/К.К	
2	69	72			* К.П/К.К	
3	72	49		*К.К	*К.П	
4	68	63		*К.К	*К.П	
5	66	58		* К.П/К.К		
6	78	70			* К.П/К.К	
7	84	71			*К.К	*К.П

8	56	66			* КП/КК					
9	65	65			* КП/КК					
10	66	64			* КП/КК					
11	60	59			* КП/КК					
12	68	60			* КП/КК					
13	67	74				* КП/КК				
14	70	57			*К.К	*КП				
15	72	56			*К.К	*КП				
16	59	69			*КП	*К.К				
17	58	53			* КП/КК					
18	66	76			*КП	*К.К				
19	74	64			*К.К	*К.П				
20	70	79				* КП/КК				
21	68				*К.П					
			К.П	К.К	К.П	К.К	К.П	К.К	К.П	К.К
	Сума кількісних показників		-	-	10	12	10	7	1	-
	Саму відсоткових показників		0%	0%	38, 10 %	60%	57, 14 %	40%	4,76 %	0%

Обробка отриманих результатів показала, що 4.76 % (1 особа) співробітник Карітас Полтава має яскраво виражений прояв емпатії, звичайно це свідчить про високий рівень співпереживання, відчайдушну і миттєву допомогу і підтримку, але водночас це ризик наскільки глибоко зануритись у проблеми інших, що може спричинити емоційну залежність, призвести до виснаження психіки і, як наслідок активізувати певні психосоматичні захворювання.

Згідно результатів 57.14% (10 осіб) співробітників БО «БФ «Карітас Полтава»» та 40 % (7 осіб) співробітників Карітас Кам'янське проявляють високий рівень емпатичних нахилів. Дані респонденти відзначаються вираженою позитивною емоційною реакцією у спілкуванні з іншими людьми і часто демонструють альтруїзм у своїх діях, активно допомагаючи іншим. Також відзначити, що даний показник є важливим для роботи у благодійних організаціях, адже особи, які відзначаються стійкою схильністю до співпереживання та співчуття, мають високий рівень людяності, чутливості та емоційного реагування, а також демонструють відповідні реакції на настрої інших людей, що є пріоритетним у роботі з вразливими категоріями людей.

Серед респондентів 38.14% (10 осіб) працівників Карітас Полтава та 60 % (12 осіб) співробітників Карітас Кам'янське мають середній рівень емпатичних проявів, що найчастіше зустрічається серед більшості людей. При цьому досліджувані можуть контролювати свої емоції. Особи з середнім рівнем емпатії зазвичай мають помірний прояв емоцій, при цьому проявляючи до інших увагу, розуміння, співпереживання та співчуття. Це майже оптимальний рівень розвитку емпатії, за якого людина здатна адекватно реагувати на емоційні стани інших, зберігаючи спокій і внутрішню рівновагу. Вона не відчуває соматичних змін під час взаємодії, може обирати конструктивні стратегії вирішення конфліктів і використовує досвід спілкування для налагодження необхідних та бажаних контактів [23, с. 15].

Водночас серед досліджуваних є працівники з низьким рівнем співпереживання та емоційності. Це проявляється в їхній емоційній стриманості та складності розуміння внутрішнього емоційного світу інших людей. Такі працівники інколи мають труднощі із прогнозуванням поведінки через почуття, натомість для інтерпретації дій оточення частіше покладаються на інші аспекти емпатії, як-от когнітивні чи поведінкові компоненти.

Низький рівень емпатії, якому властива певна зосередженість на власній особистості, певній байдужості до емоцій та почуттів інших, не було виявлено.



Рис. 3.2.1. Результати дослідження рівня розвитку емпатії співробітників БФ «БО «Карітас Полтава»» у відсотках

Слід зазначити, що переважна більшість співробітників Карітас Полтава проявляють високий рівень емоційної чуйності, що свідчить про здатність проявляти альтруїзм, глибоко розуміти емоції інших і ефективно взаємодіяти. У фонді відсутні працівники із низьким рівнем емпатії, що показує загальний позитивний стан емоційної чуйності.



Рис. 3.2.2. Результати дослідження рівня розвитку емпатії співробітників БФ «Карітас Кам'янське» у відсотках

Майже половина працівників демонструє високий рівень емпатії, що є хорошим результатом для ефективної роботи з бенефіціарами. Більшість працівників мають середній рівень емоційної чуйності, що вказує на їхню стабільну здатність взаємодіяти з іншими, але водночас залишає простір для розвитку. Відсутність низького рівня емпатії є позитивним показником, як і серед працівників Карітас Полтава.

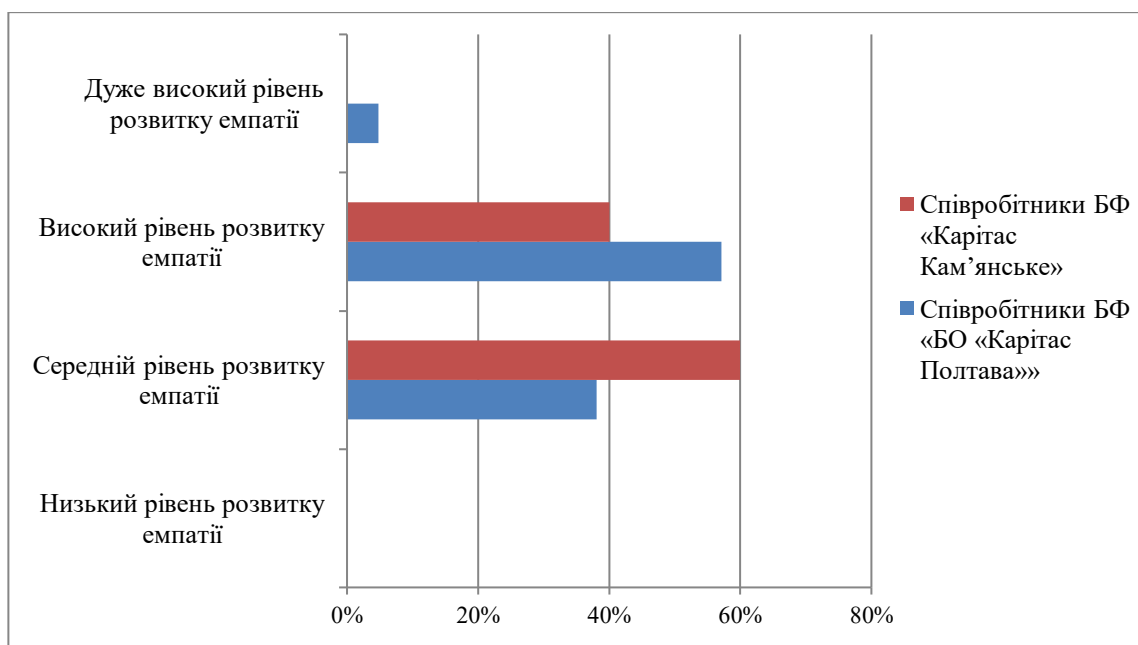


Рисунок 3.2.3. Загальні результати емпатичних нахилів (у %) співробітників БО «БФ «Карітас Полтава»» та 40 % (7 осіб) та БФ «Карітас Кам'янське»

Обидва фонди мають високий потенціал для подальшого розвитку емоційної емпатії серед своїх працівників. Незначні відмінності в розподілі рівнів емпатії можуть бути скориговані через системну роботу з персоналом, що дозволить підвищити ефективність благодійної діяльності.

Під час обробки результатів оцінки рівня емоційного відгуку за А. Меграбяном і Н. Епштейном адаптованим для співробітників Карітас Полтава та співробітників Карітас Кам'янське було виявлено виражений рівень емпатії, як найбільш поширеним серед працівників обох організацій. Однак Карітас Полтава мають більше представників з високим рівнем емпатії (10 осіб проти 7 у Карітас Кам'янське), що вказує на дещо більшу емоційну чутливість серед співробітників Карітас Полтава.

Яскраво виражений рівень емпатії спостерігається у одного співробітника Карітас Полтава та Карітас Кам'янське, що свідчить про дуже рідкісні, але виражені випадки високої емпатії в обох групах.

Співробітники Карітас Кам'янське мають дещо більше представників з невираженим рівнем емпатії (3 випадки проти 2 у співробітників Карітас Полтава, що може свідчити про більшу різноманітність рівнів розвитку емпатії

у цій групі.

Слід зазначити обидві групи мають значну кількість співробітників з вираженим рівнем емпатії, що підтверджує місію і політику благодійних організацій, але респонденти Карітас Полтава демонструють вищий рівень середніх і високих показників емпатії порівняно з Карітас Кам'янське. Це може свідчити про більш емоційно чутливий колектив у Карітас Полтава, 40% працівників фонду складають внутрішньо переміщені особи, хоча загальний рівень емпатії в обох організаціях достатньо високий.

3.3. Аналіз типового реагування на конфліктні ситуації за методикою Томаса-Кілманна.

Враховуючи специфіку роботи працівників благодійних фондів та з превентивною метою для визначення реакції співробітників на конфлікти (де вони відстоюють власні інтереси, шукають компромісне рішення, співпрацюють або ж уникають чи пристосовуються та з метою формування гармонійних відносин у колективі було обрано методику К.Томаса, яка найкраще відповідає даному предмету дослідження.

Дослідження проведено в колективах благодійних фондів Карітас Полтава (22 особи) та Карітас Кам'янське (18 осіб). Мета полягала у визначенні типових форм поведінки працівників, які працюють із вразливими категоріями населення. Методика дозволила розробити індивідуальні підходи до вирішення конфліктних ситуацій, враховуючи п'ять базових стилів: суперництво, компроміс, пристосування, уникнення та співпрацю. Модель Томаса-Кілмана є універсальним інструментом для аналізу конфліктів. Вона допомагає не лише ідентифікувати домінуючий стиль поведінки, але й адаптувати підхід до конкретної ситуації, сприяючи конструктивному вирішенню конфліктів і гармонізації стосунків у колективі [24, с. 549].

Згідно ключа опитувальника Томаса було підраховано бали для кожного респондента було підраховано бали для найбільшого варіанту поведінки при конфліктній ситуації (Додаток С).

На основі результатів кожного було розраховано середнє значення та дана оцінка загальної тенденції поведінки визначеного колективу згідно методики.

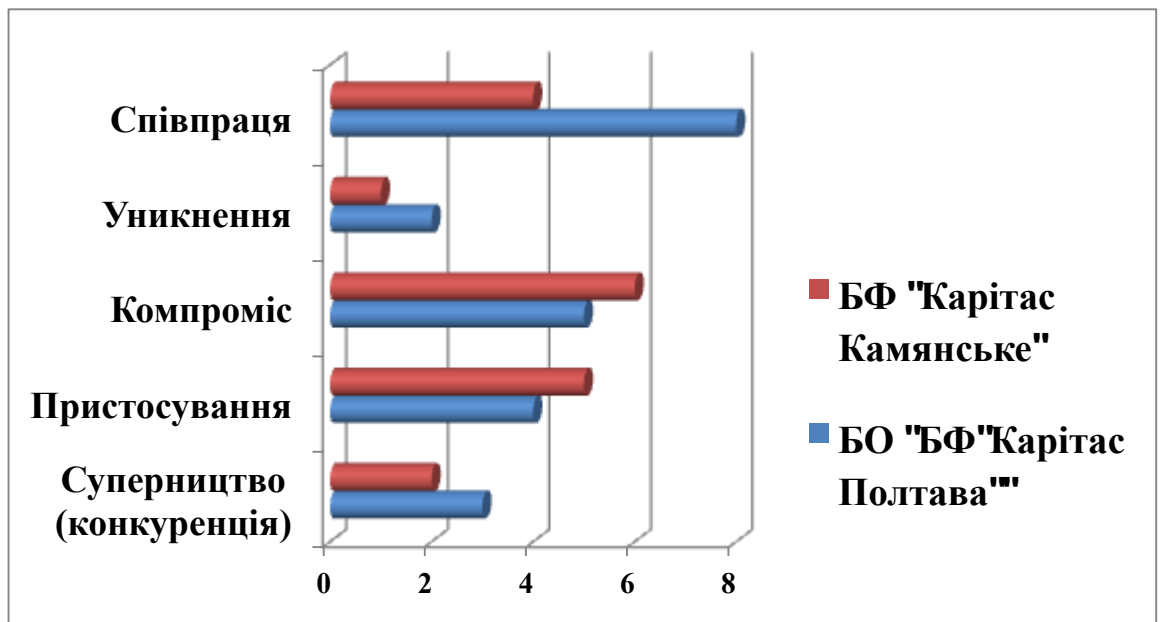


Рис. 3.3.1. Результат опитування домінантів у стилі поведінки для вирішення конфліктної ситуації співробітників БФ «БО «Карітас Полтава»» та БФ «Карітас Кам'янське»

Згідно оцінки вибірових показників опитувальника респондентів домінантних стилів поведінки для вирішення конфліктної ситуації у Карітас Полтава – переважає поведінкова модель співпраці та компромісу, що свідчить про прагнення до конструктивного вирішення конфлікту з врахуванням інтересі всіх сторін. У досліджуваних виявлено комунікаційні схильності, які покликані не лише обмінюватися думками чи поглядами, а насамперед досягнути повного взаєморозуміння або ж зрозуміти причину розбіжності у поглядах співрозмовника і досягнути компромісного рішення з боку опонуючи сторін, яка передбачає взаємодію між сторонами з метою досягнення найкращого рішення, яке задовольнить усіх учасників. Взаємодопомога і підтримка – одні з ключових цінностей для працівників благодійного фонду, які в більшості прагнуть уникати конфліктів, розв'язуючи їх конструктивно.

У Карітас Кам'янське за результатами аналізу показників опитувальника респондентів домінантних стилів поведінки для вирішення конфліктної ситуації у співробітників переважає поведінкова модель компромісу і пристосування.

Специфіка командної роботи благодійній організації – це пошук рішень, які задовольнятимуть більшість, враховуючи інтереси залучених сторін, що сприяє пошуку рішень на основі взаєморозуміння та згоди [15, с. 217].

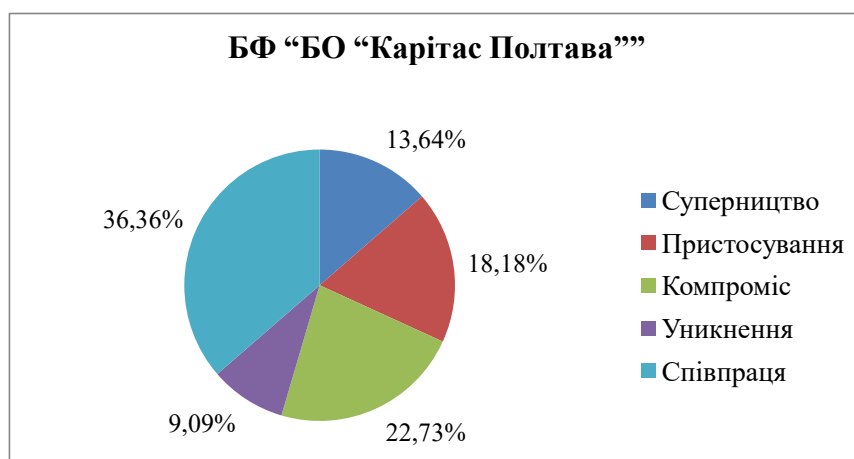


Рис. 3.3.2. Стилі вирішення конфліктів у % серед досліджуваних співробітників БО «БФ «Карітас Полтава»»



Рис. 3.3.3. Стилі вирішення конфліктів у % серед досліджуваних співробітників БФ «Карітас Кам’янське»

На основі результатів за розрахунку відсоткового коефіцієнта опитувальника для співробітників Карітас Полтава у респондентів

спостерігалася, як перевага одного класично стилю поведінки під час конфлікту, так і поєднання двох а то й трьох різних стратегій: співпраці з компромісом, компромісу й пристосування, пристосування у поєднанні з уникненням, в свою чергу поєднання таких стилів як: суперництво і уникнення, суперництво й пристосування не виявлено.

Співпраця, як стратегія поведінки у досліджуваних співробітників Карітас Полтава є домінантною (36.36%), а в досліджуваних працівників Карітас Кам'янське (27.78%), займає друге місце, серед інших стилів - співпраця один із найскладніших, адже потрібно знайти таке рішення, яке б задовольнило інтереси обох сторін у складній ситуації. [18, с. 217]. Водночас стратегія співпраці свідчить про те, що в колективі існує сильне прагнення до конструктивного вирішення конфліктів через взаємне обговорення та пошук взаємовигідних рішень, що також сприяє покращенню взаємин у колективі, посиленню довіри між учасниками, а також досягненню найбільш оптимальних результатів для задоволення усіх сторін. Стиль співпраці є одним з найпродуктивніших для підтримання ефективної командної роботи, в тому числі і у вирішенні стратегічних питань

Компромісне прагнення до вирішення конфлікту стало домінантним для досліджуваних співробітників Карітас Кам'янське (38.89%), для досліджуваних працівників Карітас Полтава (22.73%), за показниками зайняло друге місце це означає, що частина колективу схильна до пошуку середнього шляху, коли обидві сторони частково поступаються своїми позиціями заради досягнення згоди і дозволяє швидко акцептувати прийнятне рішення для всіх сторін. Також компроміс дає змогу зменшити напруження у колективі й зайти баланс між інтересами різних осіб та груп.

Пристосування переважало досліджуваних співробітників Карітас Полтава (18.18%), що свідчить про наявність прагнення задовольнити потреби інших сторін конфлікту, навіть за рахунок власних інтересів, а в досліджуваних працівників Карітас Кам'янське (11.11%), нижчий результат свідчить про те, що респонденти прагнуть утримувати баланс між особистими та професійними

потребами. Такий стиль часто застосовується в ситуаціях, де одна зі сторін готова поступившись, ви можете пом'якшити ситуацію, але надалі, за потребою, повернувшись до даного питання бути готовим відстояти свої інтереси.

Суперництво, як стиль поведінки у конфліктній ситуації для досліджуваних працівників Карітас Кам'янське становить (16.67%), даний стиль є прийнятним у випадку, коли потрібно відстояти інтереси організації або при ухваленні швидкого та дієвого рішення досліджуваних співробітників Карітас Полтава (13.64%), це свідчить про наявність в колективі людей, які схильні до миттєвих стратегій вирішення конфліктів, де кожна сторона бореться за свою позицію, не готова до компромісу чи поступок. Такий стиль може бути ефективним у ситуаціях, коли важливо захистити власні інтереси або коли інші стилі не призводять до результату або ви впевнені і можете довести правильність своїх дій.

Уникнення обрали 9.09% досліджуваних переважало досліджуваних співробітників Карітас Полтава, що вказує на те, що мало хто вважає за краще уникати конфліктів. Для досліджуваних працівників Карітас Кам'янське становить 5.56% Такий стиль поведінки характеризується відходом від ситуації, неактивною позицією або навіть ігноруванням проблеми. Ефективний у ситуаціях, коли конфлікт є незначним, або ж слугуватиме ознакою зрілості колективу готового до відкритого вирішення проблем і прийнятті відповідних рішень.

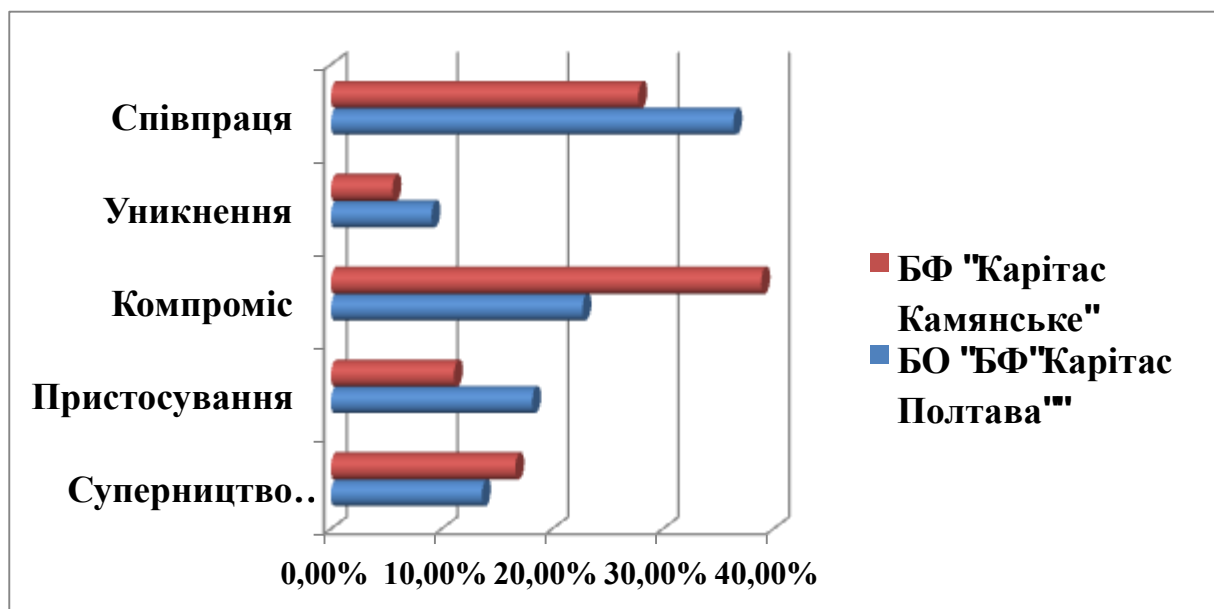


Рис. 3.3.4. Порівняльні показники стилів конфліктної поведінки при розрахунку у відсотковому коефіцієнті

Співпраця та Компроміс займають по черзі, лідируючі позиції в обох благодійних організаціях і є позитивними стратегіями для колективів, адже ці стилі забезпечують ефективне та взаємовигідне вирішення конфліктів.

Суперництво та Пристосування можуть використовуватися в залежності від контексту, але потребують обережного підходу, щоб не призвести до деструктивних процесів у колективі.

Уникнення як найменш популярний стиль вказує на низький рівень використання пасивних стратегій для вирішення конфліктів, що є водночас, як перевагою, так і ризиком, залежно від конфліктної ситуації.

Таким чином, більшість учасників схильні до активних, конструктивних підходів, що є позитивною ознакою для організаційної культури та взаємодії.

Згідно апробованих результатів методика типового реагування на конфліктні ситуації серед досліджуваних співробітників Карітас Полтава та Карітас Кам'янське, методика Томаса-Кілманна є надзвичайно актуальною для благодійних фондів. Вона допомагає не тільки вирішувати конфлікти, але й покращує комунікацію, зберігає емоційну стабільність працівників і підвищує ефективність організації. В умовах благодійної діяльності, де співпраця та

взаєморозуміння є ключовими цінностями, використання цієї методики сприяє створенню здорової та продуктивної робочої атмосфери, що є важливим для досягнення місії та соціальних цілей організації.

Благодійні організації часто працюють у складних соціальних, економічних і психологічних умовах, де конфлікти можуть виникати як між працівниками організації, так і між співробітниками та бенефіціарами (освітніми установами, партнерами, волонтерами тощо). Методи вирішення конфліктів, які запропоновані методикою К.Томаса, дозволяють структуровано підходити до вирішення таких розбіжностей, обираючи найбільш ефективний стиль в залежності від конкретної ситуації.

У благодійній діяльності, де працівники часто стикаються з емоційно важкими ситуаціями, важливо не тільки вирішувати конфлікти, але й зберігати емоційний баланс. Методика Томаса-Кілманна дає змогу оцінити стилі поведінки в конфлікті і обрати найефективнішу стратегію для підтримки психологічного здоров'я працівників. Це важливо для профілактики емоційного вигорання, яке може виникнути через часті та інтенсивні конфлікти в межах роботи. Співпраця та Компроміс займають по черзі, лідируючі позиції в обох благодійних організаціях і є позитивними стратегіями для колективів, адже ці стилі забезпечують ефективне та взаємовигідне вирішення конфліктів [11, с. 5].

Суперництво та Пристосування можуть використовуватися в залежності від контексту, але потребують обережного підходу, щоб не призвести до деструктивних процесів у колективі.

Уникнення у досліджуваних колективах зустрічається, як найменш популярний стиль вказує на низький рівень використання пасивних стратегій для вирішення конфліктів, що є водночас, як перевагою, так і ризиком, залежно від конфліктної ситуації.

Важливим аспектом роботи в благодійних організаціях є співпраця, що вимагає високого рівня комунікаційних навичок і здатності до конструктивного вирішення конфліктів. Методика Томаса дозволяє виявити домінуючі стилі поведінки співробітників і на основі цього створити програми навчання для

розвитку навичок співпраці, компромісу та конструктивного вирішення проблем.

3.4. Перевірка валідності методики визначення типології особистості та оптимального професійного середовища (за Д. Голландом).

Для дослідження типів особистості співробітників благодійних фондів Карітас Полтава (19 респондентів) та Карітас Кам'янське (18 респондентів) було обрано методику Д. Голланда (Додаток D), яка дозволяє встановити взаємозв'язок між їхніми психологічними характеристиками та ефективністю впровадження результатів у професійне середовище.

Теорія вибору кар'єри Джона Голланда розглядає кар'єру як результат взаємодії між особистістю людини та її оточенням. Вона стверджує, що люди прагнуть працювати у середовищі, де вони можуть перебувати серед однодумців. Голланд припускає, що при виборі професії люди обирають такі умови праці, які дозволяють їм максимально ефективно використовувати свої здібності, виражати погляди та цінності, а також виконувати завдання, які приносять задоволення і сприяють їхньому успіху [1, с. 375].

Ключова ідея теорії полягає в тому, що поведінка людини є результатом взаємодії її особистісних характеристик із середовищем. Голланд виділяє шість основних типів особистості: реалістичний, дослідницький, художній, соціальний, ініціативний та традиційний. Вибір професії, за цією теорією, залежить від прагнення людини знайти середовище, яке відповідає її типу особистості, сприяючи гармонійному розвитку та досягненню кар'єрних цілей.

Цінності співробітників можна виявити через їхні домінуючі професійні типи за Голландом.

Таблиця 5.

Інтерпретація результатів у кількісному співвідношенні

№ з/п		Реалістичний тип	Артистичний тип	Соціальний тип	Конвенціональний тип	Заповзятливий тип	Інтелектуальний тип
1.	Карітас Полтава	7 осіб	-	6 осіб	2 особи	4 особи	-
2.	Карітас Кам'янське	5 осіб	-	7 осіб	3 особи	3 особи	-

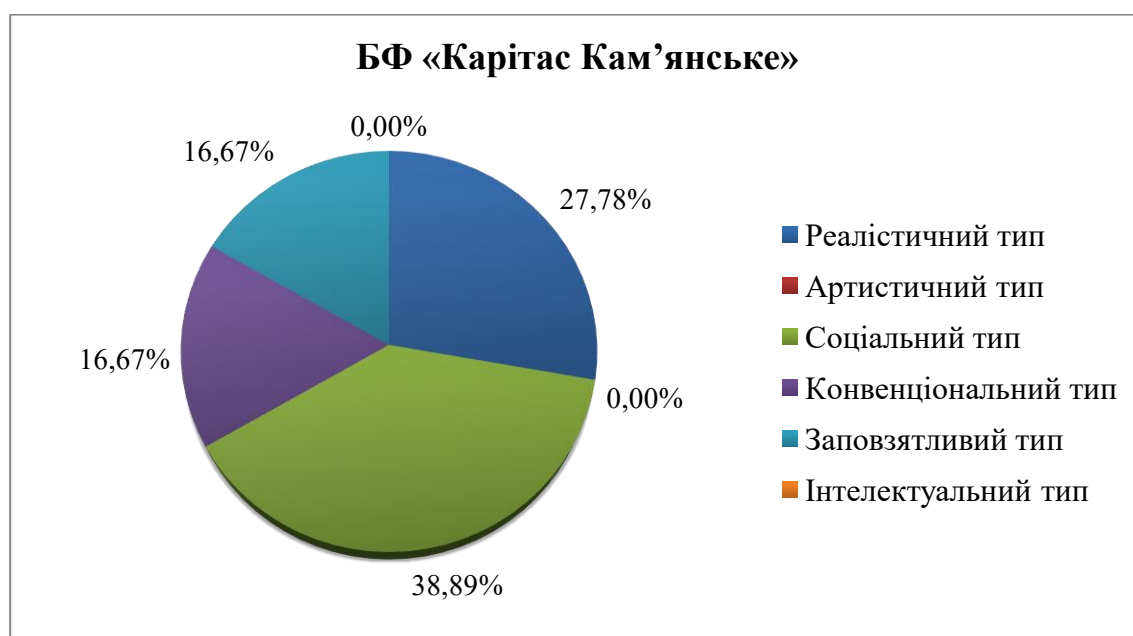


Рис 3.4.1. Результати дослідження визначення професійних типів особистості для співробітників БФ «Карітас Кам'янське»

Інтерпретація результатів дослідження привабливого професійного середовища для співробітників Карітас Кам'янське визначила соціальний тип, як домінуючий у структурі фонду. Працівники цього типу схильні до співпраці, підтримки, гуманності та взаємодії. Їхня роль критично важлива в роботі з вразливими групами, такими як переселенці, малозабезпечені, люди похилого віку чи діти.

Достатньо високий результат респондентів обрали реалістичний тип, згідно якого спостерігається орієнтовані на практичну діяльність, ці працівники можуть ефективно виконувати завдання, що потребують організації ресурсів,

роботи з фізичними об'єктами або налагодження логістики, реалізація проєктів, розподіл гуманітарної допомоги або облаштування центрів підтримки.

Обрані заповзятливий та конвенціональний типи забезпечують структурну підтримку діяльності фонду. Заповзятливі працівники здатні ініціювати нові проєкти, ефективно працювати з партнерами та спонсорами, тоді як конвенціональні працівники відповідають за порядок і адміністративну роботу.

Відсутність артистичного та інтелектуального типів можна пояснити тим, що артистичний тип менш релевантний до потреб фонду, оскільки його представники схильні до творчої, індивідуальної діяльності, яка не завжди відповідає структурованій роботі благодійної організації.

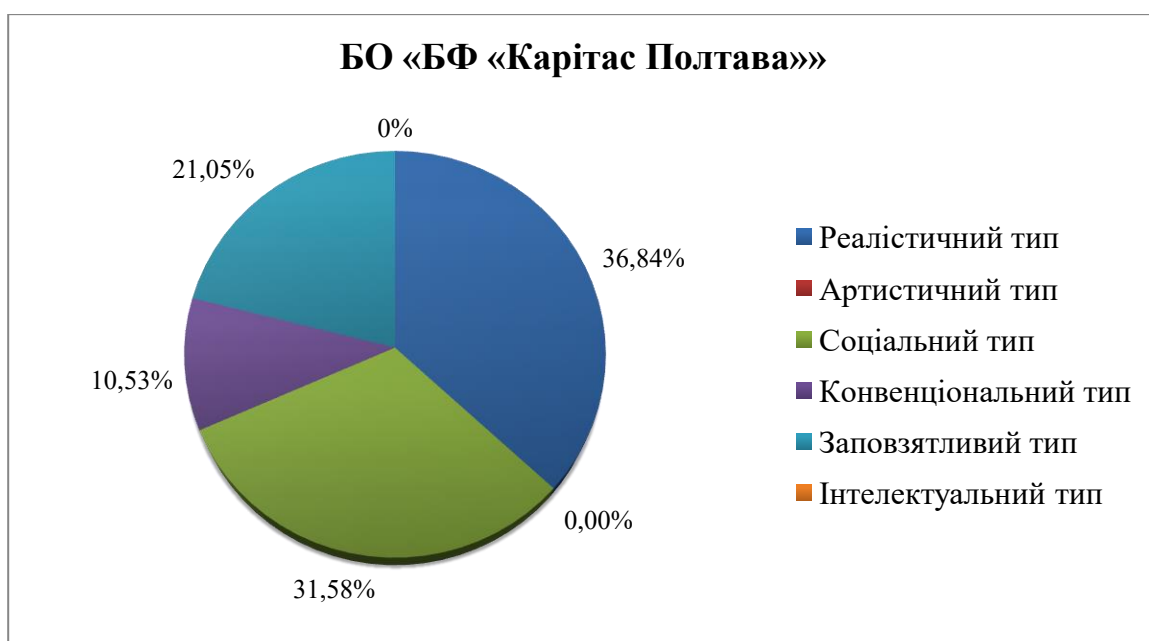


Рис 3.4.2. Результати дослідження визначення професійних типів особистості для співробітників БФ «БО «Карітас Полтава»»

При інтерпретації результатів опитування у працівників Карітас Полтава виявлено вищий відсоток реалістичного типу, що може свідчити про сильнішу матеріально-технічну складову роботи фонду, яка зумовлена підвищеними вимогами до логістики та організації гуманітарної допомоги не тільки ВПО і вразливим категоріям місцевих жителів, а й допомогою для військових. Полтава стала одним із ключових регіонів для внутрішньо переміщених осіб (ВПО) зі східних і південних областей України під час повномасштабного

вторгнення. Це сприяло активному залученню працівників, орієнтованих на практичні завдання: транспортування, розподіл ресурсів, облаштування центрів прийому.

Перевага соціального типу над іншими відображає високий рівень емпатії та здатність до тісної взаємодії з бенефіціарами. Це відповідає потребам регіону, де зосереджено багато людей, які потребують постійної психологічної та соціальної підтримки. Відносно менший відсоток реалістичного типу свідчить про те, що матеріально-технічна робота відіграє важливу, але не домінуючу роль у їхній діяльності.

Вищий відсоток заповзятливого типу зумовлений потребою в ініціюванні проєктів, пошуку нових джерел фінансування та партнерів. Значна кількість ВПО у Полтаві вимагала мобілізації ресурсів і створення інноваційних підходів для допомоги. Це підштовхнуло фонд до активної діяльності у сфері співпраці з міжнародними донорами, пошуку грантових програм та проєктів і взаємодії з іншими гуманітарними організаціями.

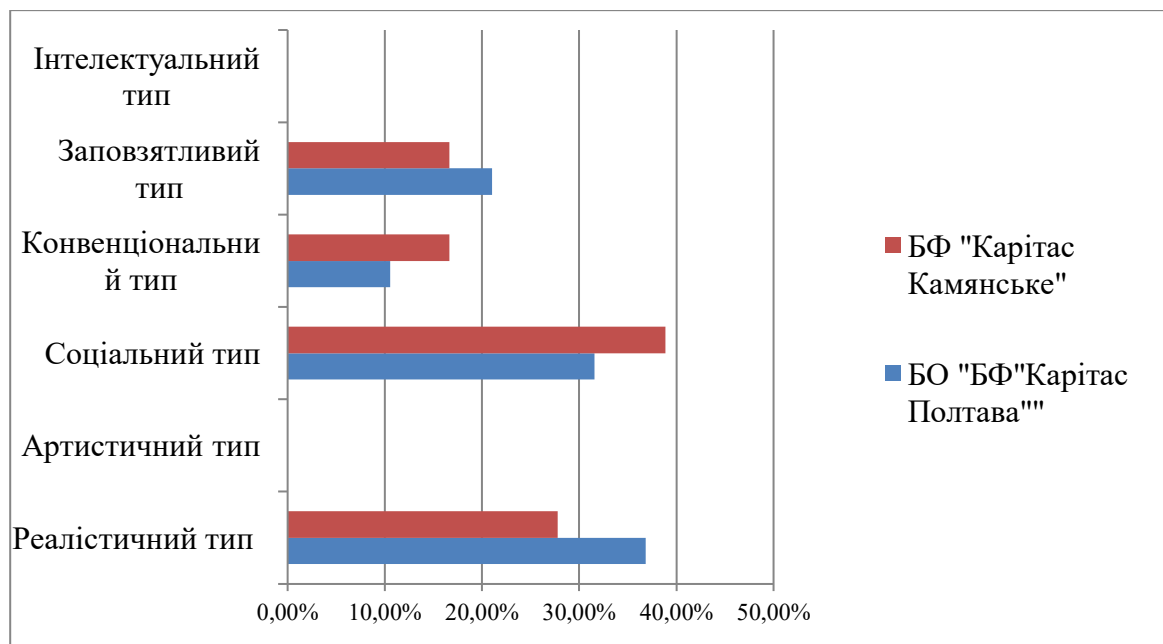


Рис. 3.4.3. Відсоткові порівняльні показники визначення професійних типів особистості БФ «БО «Карітас Полтава»» та БФ «Карітас Кам'янське»

Робота з вразливими категоріями потребує особливих поведінкових характеристик робітників, таких як емпатія, соціальна адаптивність, вміння

працювати в команді та орієнтація на допомогу іншим. Тому домінування соціального типу у двох фондах є цілком закономірним. Потреба у високій емпатії та здатності до міжособистісної взаємодії підкреслює важливість соціального типу. Працівники з реалістичною типологізацією забезпечують матеріально-технічну підтримку, наприклад, роботу з розподілом речей, транспортуванням або ремонтом обладнання.

У обох фондах домінують соціальний і реалістичний типи, що відображає спільну місію – надання допомоги вразливим групам і вказує на ґрунтовну матеріально-технічну складову роботи, вказує на вищий рівень емпатії та взаємодії з людьми. Інтелектуальний тип рідко зустрічається, як Карітас Полтава так і у Карітас Кам'янське.

Вищий відсоток заповзятливого типу в Карітас Полтава може означати, що працівники активніше займаються ініціюванням проєктів або пошуком нових партнерів.

Використовувати сильні сторони реалістичних працівників для вдосконалення логістичних процесів і роботи з матеріальною базою. Враховуючи специфіку роботи з вразливими групами, важливо продовжувати розвивати соціальні компетенції в усіх співробітників. Посилювати командну роботу, враховуючи домінуючі типи особистості.

Ці результати можуть слугувати основою для оптимізації роботи обох фондів та підвищення їх ефективності.

Методика визначення типології особистості та привабливого професійного середовища за Дж. Голландом є надзвичайно актуальною для благодійних організацій з кількох причин, що стосуються як особистісних характеристик працівників, так і специфіки роботи в такій сфері. Дж. Голланд розробив теорію, яка базується на тому, що професійний успіх досягається, коли особистість людини відповідає характеру середовища, в якому вона працює. Застосування цієї методики в контексті визначення професійних типів особистості Карітас Полтава та Карітас Кам'янське може значно підвищити ефективність роботи, сприяти оптимізації командних процесів і допомогти у

виборі оптимальних кандидатів для різних ролей у таких організаціях.

Благодійні організації часто працюють у форматі команд, що включає різних фахівців, волонтерів і менеджерів. Важливо, щоб у команді була гармонія, яка базується на взаєморозумінні між членами. Типологія особистості, запропонована Голландом, дозволяє зрозуміти, як особистісні риси кожного члена команди можуть сприяти або заважати колективній роботі. Визначивши відповідний тип особистості для кожного члена команди, можна створити більш ефективну і злагоджену робочу атмосферу.

Методика Голланда дає змогу не лише визначити тип особистості, але й допомогти працівникам краще адаптуватися до культури організації. Це забезпечує не тільки кращу ефективність роботи, але й підтримку морального духу, знижує рівень стресу та вигорання серед працівників.

Висновки до розділу 3

У результаті проведеного дослідження було визначено психологічні особливості ціннісних домінант і мотиваційних орієнтацій працівників благодійних організацій. Аналіз отриманих даних дозволив виявити ключові тенденції у формуванні життєвих цінностей та їхній вплив на професійну діяльність. Зокрема, працівники організацій мають різні пріоритети у виборі цінностей, що впливає на їхню поведінкову активність, мотивацію та ефективність у роботі.

Дослідження підтвердило, що значення емпатії є надзвичайно високим у контексті роботи в благодійних організаціях, оскільки вона є основою емоційної стійкості та здатності співпереживати бенефіціарам. Водночас, рівень емпатії варіюється залежно від організаційної культури та складу колективу. Було також виявлено, що для збереження продуктивності та уникнення емоційного вигорання важливе значення має підтримка належного балансу між внутрішньою і зовнішньою мотивацією.

Застосування методики Томаса-Кілманна дозволило визначити переважні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях серед працівників. Найпоширенішими стратегіями є співпраця та компроміс, які сприяють формуванню ефективної та

здорової робочої атмосфери. Менш популярними виявилися уникнення, суперництво та пристосування, які застосовуються вибірково, залежно від контексту.

Типологія особистості за Дж. Голландом дозволила встановити відповідність між характеристиками особистості працівників і професійним середовищем. Це знання сприяє оптимізації командних процесів, гармонізації взаємодії в колективах і підвищенню загальної ефективності організацій. Методика також виявила свою актуальність у забезпеченні адаптації працівників до культури організації, зниженні рівня стресу та попередженні емоційного вигорання. Вона також мають прикладне значення для вдосконалення управлінських процесів і забезпечення стабільної роботи організацій в умовах високих соціальних викликів.

ВИСНОВКИ

Аналізуючи результати дослідження, можна зробити кілька важливих теоретичних узагальнень, що поглиблюють розуміння ролі цінностей, мотивації та особистісних особливостей у професійній діяльності працівників благодійних організацій.

Цінності відіграють фундаментальну роль у формуванні особистості, визначаючи її поведінку, мотивацію та професійні орієнтири. Як зазначають дослідники, поняття цінностей багатогранне й охоплює різні аспекти: від суспільних норм до індивідуальних переконань. У контексті благодійної діяльності, цінності, такі як емпатія, альтруїзм, етичність та соціальна відповідальність, стають центральними домінантами, які забезпечують стійкість і ефективність співробітників.

Теорії цінностей (Шварца, Рокича) пропонують системний підхід до класифікації ціннісних домінант, що дозволяє інтегрувати різні аспекти мотивації та поведінки. Для працівників благодійних організацій цінності досягнення, універсалізму й безпеки формують основу їхньої стійкості у виконанні професійних завдань навіть у кризових умовах.

Теоретичні моделі мотивації (наприклад, ієрархія потреб Маслоу, двофакторна теорія Герцберга або теорія очікувань Врума) акцентують на важливості гармонійного поєднання внутрішніх і зовнішніх мотивів. Внутрішня мотивація, заснована на ціннісних орієнтирах, зокрема бажанні допомагати іншим, сприяє емоційній стійкості й знижує ризики професійного вигорання.

Зовнішня мотивація, як-от визнання, кар'єрне зростання чи фінансові стимули, доповнює внутрішні чинники, створюючи цілісну систему підтримки працівників. У благодійній діяльності критично важливим є баланс між цими типами мотивації, що забезпечує довготривалу залученість і продуктивність персоналу.

Емпатія є ключовою компетенцією працівників благодійних організацій, що дозволяє їм ефективно виконувати свої обов'язки, взаємодіяти з бенефіціарами та долати емоційні виклики. Як свідчать результати

дослідження, рівень емпатії може варіюватися залежно від культурних і організаційних факторів.

Емпатія сприяє розвитку емоційної стійкості, здатності до співчуття та встановлення довірливих стосунків із клієнтами. Однак надмірна емоційна чутливість може збільшити ризики професійного вигорання, що потребує впровадження програм підтримки психологічного здоров'я.

Застосування методики К. Томаса дозволяє зрозуміти переважні стилі вирішення конфліктів серед працівників. Найефективнішими для благодійної сфери є співпраця та компроміс, які підтримують продуктивну атмосферу та зменшують напруженість у колективі.

Уникання конфліктів, хоча й менш поширене, може бути корисним у короткострокових ситуаціях для збереження емоційного балансу. Водночас суперництво та пристосування потребують обережного використання, щоб уникнути деструктивних наслідків у колективі.

Типологія Дж. Голланда забезпечує практичний інструментарій для аналізу відповідності особистісних рис працівників і професійного середовища. У благодійній діяльності, де гармонійна робота команди є критично важливою, знання типології особистості сприяє покращенню взаємодії, оптимізації розподілу обов'язків та підтримці морального духу.

Цей підхід також дозволяє розробляти програми адаптації нових співробітників і знижувати рівень стресу в колективі, що важливо для профілактики емоційного вигорання.

Отже, у ході проведення дослідження було:

- виконано огляд сучасної наукової літератури та джерел, що визначають поняття «ціннісні домінанти»;
- окреслено зв'язок між ціннісними домінантами та професійними компетенціями працівників благодійних організацій;
- досліджено ключові аспекти роботи у благодійних установах, включаючи етичні виклики та емоційне вигорання;
- розглянуто вплив суспільних та економічних факторів на діяльність

працівників благодійних організацій;

- виділено соціальні, культурні та особистісні фактори, що сприяють формуванню ціннісних орієнтацій;
- показано роль професійного середовища та взаємодії з колегами у формуванні цінностей;
- проведено опитування працівників благодійних організацій для виявлення домінуючих цінностей;
- проаналізовано отримані дані для визначення пріоритетів у професійній діяльності;
- встановлено, що наявність суспільнозначущих ціннісних домінант підвищує мотивацію та якість роботи;
- підкреслено взаємозв'язок між етичними орієнтаціями та рівнем довіри до благодійних установ з боку суспільства.

Результати дослідження підтверджують основні положення гіпотези, що ціннісні домінанти, такі як альтруїзм, резилієнтність, емпатія, відповідальність та почуття місії, дійсно відіграють важливу роль у професійній діяльності працівників благодійних організацій. Вони сприяють підвищенню професійної ефективності, стресостійкості та зниженню рівня емоційного вигорання, що, в свою чергу, забезпечує етичність та соціальну значущість їхньої роботи. У той же час, підтримка та розвиток цих цінностей за допомогою організаційних підходів можуть значно підвищити результативність роботи та психологічне благополуччя працівників, що є важливим у сучасних кризових умовах. Отже, на основі отриманих даних можна стверджувати, що системний підхід до формування ціннісних орієнтацій в організаціях благодійного сектору сприяє їхній стійкості та ефективності в умовах соціальних викликів.

Отримані результати мають значний прикладний потенціал. Вони можуть бути використані для:

- розробки програм розвитку персоналу;
- оптимізації процесів відбору та адаптації співробітників;
- підтримки емоційного здоров'я працівників;

- вдосконалення управлінських процесів для підвищення ефективності організацій.

Таким чином, теоретичний аналіз висновків свідчить про важливість інтеграції ціннісного, мотиваційного та емоційного підходів у роботу благодійних організацій, що сприяє їхньому сталому розвитку та досягненню соціальних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Arnold R. Spokane, Erik J. Luchetta, Matthew H. Richwin. Holland's Theory of Personalities in Work Environments. *Career choice and development*. San Francisco. 2002. Pp. 273-426. URL: https://www.researchgate.net/profile/Arnold-Spokane/publication/265667871_9_Holland%27s_Theory_of_Personalities_in_Work_Environments/links/551038de0cf2ba84483d2c77/9-Hollands-Theory-of-Personalities-in-Work-Environments.pdf (date of access: 29.12.2024).
2. David R. Caruso, John D. Mayer. A Measure of Emotional Empathy for Adolescents and Adults. *University of New Hampshire University of New Hampshire Scholars' Repository*. New Hampshire. 1998. 26 p. URL: https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1021&context=personality_lab (date of access: 21.12.2024).
3. Empathy. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*. URL: <https://plato.stanford.edu/entries/empathy/> (date of access: 30.12.2024).
4. Holland D. Holland's Theory of Career Choice and You. *Career Key*. URL: <https://www.careerkey.org/fit/personality/hollands-theory-of-career-choice> (date of access: 22.12.2024)
5. Holland's theory. *Careers.govt.nz*. URL: <https://www.careers.govt.nz/resources/career-practice/career-theory-models/hollands-theory/> (date of access: 24.12.2024)
6. Kenneth W. Thomas and Ralph H. Kilmann Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. *TKI Profile and Interpretive Report*. MAY 1, 2008. Pp. 1-11. URL: https://kilmanndiagnostics.com/wp-content/uploads/2018/03/TKI_Sample_Report.pdf (date of access: 20.12.2024)
7. Miller C. How to be more empathetic. *The Retrieved September*. New York Times. Dec. 1, 2018. URL: <https://www.nytimes.com/guides/year-of-living-better/how-to-be-more-empathetic> (date of access: 16.12.2024)
8. Schwartz S.H. The short Schwartz's value survey. *Frame voice report*. Aarhus. URL: <https://www.framevoicereport.org/media/1093/the-short-schwartzs-value-survey.pdf> (date of access: 20.12.2024)

9. Schwartz S. H. Values consensus and importance. A Cross-National Study. *Journal of cross-cultural psychology*. 2000. Vol. 31. №4. P. 465 – 497. URL: https://www.researchgate.net/profile/Shalom_Schwartz/publication/258144100_Value_Consensus_and_Importance_A_Cross-National_Study/links/0c96051e471aa334d7000000 (date of access: 28.12.2024)
10. Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. Art. 11. Pp.1-20 URL: https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fpublication%2F271231569_An_Overview_of_the_Schwartz_Theory_of_Basic_Values&psig=AOvVaw2Uv26MlmtuJymDxxfmokUb&ust=1736784562709000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAYQrpoMahcKEwiQ-9TryPCKAxUAAAAAHQAAAAAQBA (date of access: 25.12.2024)
11. Weber, A. J., Johnson, C. A., and Thompson, R. C. Technical Brief for the Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument: JAPANESE. Mountain View, CA: CPP, Inc., 2013. Pp. 1-5. https://kilmanniagnostics.com/wp-content/uploads/2018/04/TKI_Technical_Brief.pdf (date of access: 28.12.2024)
12. Антоненко Т. Л. Ціннісно-сміслові настанови особистості: теоретичний аспект. *Директор школи, ліцею, гімназії : науково-практичний журнал*. 2004. №1. С. 37-44.
13. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: науково-метод. посібник. К.: ІЗМН, 1998. 204 с.
14. Вітенко І.С., Вітенко Т.І. Основи психології: навч. посіб. Вінниця: Нова книга, 2001. 256 с.
15. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. К.: Либідь, 1997. 374 с.
16. Грішин Е. О. Резилієнтність особистості: Сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*. Харків, 2021. Вип. 64, С. 62–81. https://www.researchgate.net/publication/356984155_REZILIENTNIST_OSOBISTOSTI_SUTNIST_FENOMENU_PSIHODIAGNOSTIKA_TAZASOBI_ROZVITKU

17. Долинська Л.В. Психологія конфлікту: навч. посіб. К.: Каравела, 2010. С. 7-23.
18. Журавльова В.В. Типологія внутрішніх ціннісних конфліктів керівників вищого управлінського рівня. // *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. №1. С.16-22.
19. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2006. С. 12-36, 54-61.
20. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. К: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
21. Калаур С.М. Соціальна конфліктологія: навч. посіб. Тернопіль: Астон, 2010. 360 с.
22. Кобильнік Л. М., Хомула Ю. М. Психологічні особливості аксіологічних настанов старшокласників в етнокультурному середовищі. *Наука і освіта*. 2016. №7. С. 5-11. URL: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/articles/2016-7-doc/2016-7-st3> (дата звернення 29.12.2024).
23. Дворніченко Л.Л. Емпіричне дослідження особливостей прояву емпатії у студентів ЗВО. *Слобожанський науковий вісник. Серія Психологія*. 2023. №2. С.10-17. URL: <https://repository.sspu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f5d9c2c6-d409-4a76-bbf9-70a3fd9aaf16/content> (дата звернення 30.12.24).
24. Лемак М.В., Петрище В.Ю., Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.
25. Матяж С. В., Березянська А. О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «КМА»*. Серія: Соціологія. 2013. Т. 225. Вип. 213. С. 27–30.
26. Мітіна С.В. Психологія особистості: навч.-метод. посіб. Київ: Ліра-К, 2020. 274 с.
27. Моргун В.Ф. Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики: навч. посіб. К.:

- Видавничий Дім «Слово», 2009. 464 с.
- 28.Нагорняк К.М. Валідизація уточненої методики базових індивідуальних цінностей Шалома Шварца: результати двох претестів. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи»*. 2017. Вип. 39. – С. 118-126.
- 29.Пірен М. І. Конфліктологія: підручник. К.: МАУП, 2007. С. 99-100.
- 30.Психологічний тлумачний словник / за ред. Н. А. Побірченко. Київ: Наук. світ, 2007. С.10 URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/5980/3/O_Serhieienkova_IL.pdf (дата звернення: 28.12.2024).
- 31.Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології: навч. посіб. К.: Кондор, 2009. 276 с.
- 32.Романюк Л. В. Концепція становлення цінностей особистості раннього дорослого віку в соціокультурному просторі. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія» : збірник наукових праць*. Острог, квітень 2018. № 6. С. 71-76. URL: <https://eprints.oa.edu.ua/7554/1/15.pdf> (дата звернення 26.12.2024).
- 33.Романюк Л. В. Становлення цінностей особистості: концептуальна модель та її методологічний потенціал. *Психологія особистості*. 2013. №1(4). С. 138-148.
- 34.Русинка І.І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами: навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2007. 332с.
- 35.Скібіцька Л. І. Конфліктологія : навчальний посібник. Київ, 2017. 384 с.
- 36.Столяренко О. Б. Психологія особистості. навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.
- 37.Титаренко Т. М. Щастя як особистісна реалія: переживання, рефлексування, конструювання. *Психологія особистості*. 2017. № 1. С. 83-89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Po_2017_1_13 (дата звернення 25.12.2024).
- 38.Титаренко Т. М. Посттравматичне життєтворення особистості: методи

- діагностики і відновлення. *Психологія особистості*. 2019. №1. С. 186-192.
- 39.Хамініч О. М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2016. Вип. 6, Т. 2, С. 160-165. URL: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=nvkhp_2016_6\(2\)_30](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=nvkhp_2016_6(2)_30) (дата звернення 28.12.2024)
- 40.Шайгородський Ю. Ціннісні орієнтації особистості: формалізована модель цілісного, багатоаспектного аналізу. *Соціальна психологія*. 2010. № 1 (39). С.94–106
- 41.Шайгородський Ю. Ціннісні орієнтації в психологічній структурі особистості. *Соціальна психологія*. 2009. № 4(36). С.65–73.
- 42.Ямницький О.В. Ціннісні орієнтації в життєдіяльності особистості. *Науковий вісник ПНПУ імені К.Д. Ушинського*. 2013. № 7–8. С.116-121.
- 43.Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості : монографія / за наук. ред. чл.-кор. НАПН України, д-ра психол. наук, проф. Т. М. Титаренко та інші. Київ: Імекс-ЛТД, 2012. 511 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА «ДІАГНОСТИКА ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ» Ш. ШВАРЦА

Визначає 10 різних мотиваційних типів, утворених певними цінностями, кожному з яких відповідає деяка мотиваційна мета. Ці типи задають загальну спрямованість життєдіяльності людини, а також орієнтують її конкретні дії.

Інструкція. Оцініть, наскільки важлива кожна із запропонованих цінностей для Вас особисто. Для оцінки використовуйте таку шкалу:

7 - винятково важлива цінність як керівний принцип Вашого життя (зазвичай таких цінностей буває одна-дві);

6 - дуже важлива;

5 - досить важлива;

4 - важлива;

3 - не дуже важлива;

2 - мало важлива;

1 - не важлива;

0 - абсолютно байдужа;

-1 - це протилежно принципам, яких Ви дотримуєтесь.

№	Список цінностей	Бали									
		-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
1.	Рівність (однакові можливості для всіх)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
2.	Згода з самим собою (мир всередині себе)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
3.	Соціальна влада (панування над іншими людьми)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
4.	Насолода (задоволення всіх бажань)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
5.	Свобода (свобода дій і думок)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
6.	Духовність (домінування духовної, а не матеріальної сторони життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
7.	Турбота про себе (відчуття, що іншим є до тебе справа)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	
8.	Соціальний порядок (стабільність суспільства)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7	

9.	Насиченість життя (цікаве, наповнене життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
10.	Осмисленість існування (наявність мети в житті)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
11.	Ввічливість (ввічливість, вихованість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
12.	Багатство (власність, майно, гроші)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
13.	Національна безпека (захищеність держави від ворогів)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
14.	Самоповага (віра у власну значимість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
15.	Почуття подяки (прагнення віддавати борги)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
16.	Творчість (унікальність, уява, віра в свої творчі здібності)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
17.	Мир на Землі (свобода від воєн і конфліктів)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
18.	Традиції (збереження звичаїв)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
19.	Велика справжня любов (глибока емоційна й духовна близькість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
20.	Самодисципліна (стриманість, боротьба з спокусами)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
21.	Недоторканність внутрішнього світу (право на таємницю особистого життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
22.	Безпека сім'ї (безпека тих, кого ми любимо)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
23.	Соціальне визнання (повага, схвалення іншими)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
24.	Єднання з природою (включення в природу, відповідність природі)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
25.	Різноманітне життя (постійні зміни, життя, насичене подіями)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
26.	Мудрість (зріле, глибоке розуміння життя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
27.	Влада (право керувати, командувати людьми)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
28.	Вірна дружба (близькі, надійні друзі)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
29.	Естетична насолода (краса природи, світу)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
30.	Соціальна справедливість (захист прав людей, турбота про слабких)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
31.	Самостійність (впевненість в собі,	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

	самодостатність)									
32.	Помірність (уникнення крайнощів)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
33.	Відданість (вірність друзям, групі)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
34.	Цілеспрямованість (наполегливість у досягненні мети)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
35.	Широта поглядів (терпимість до ідей і думок, відмінних від моїх)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
36.	Смирення (скромність, шанобливість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
37.	Відвага (пошук пригод, ризику, небезпеки)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
38.	Захист навколишнього середовища (охорона природи)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
39.	Впливовість (вплив на людей і події)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
40.	Повага старших (повага до віку)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
41.	Самостійна постановка цілей (цілеспрямованість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
42.	Здоров'я (здоров'я фізичне і психічне)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
43.	Компетентність, професіоналізм (вміння працювати, ефективність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
44.	Прийняття життя таким, яким воно є (приспособлення до життєвих обставин)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
45.	Чесність (непідробленість, щирість)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
46.	Репутація (збереження свого обличчя)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
47.	Послух (обов'язковість, старанність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
48.	Інтелект (логічність, вміння думати)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
49.	Доброзичливість (робота на благо інших)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
50.	Життєрадісність (здатність радіти життю)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
51.	Благочестя (слідування релігійним віруванням і переконанням)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
52.	Відповідальність (надійність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
53.	Допитливість (інтерес до всього)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
54.	Поблажливість (готовність прощати)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
55.	Успіх (досягнення цілей)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

56.	Охайність (акуратність)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
57.	Потурання собі, поблажливість до себе (доставлення собі задоволення)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7
58.	Релігійність (віра в Бога)	-1	0	1	2	3	4	5	6	7

Обробка та інтерпретація результатів

Значення змінних 1-10 обчислюються як середні значення.

1. Саморегуляція: осмисленість існування (10), мудрість (26), самостійність (31), цілеспрямованість (34), самостійна постановка цілей (41), відповідальність (52), успіх (55).

2. Стимулювання: свобода (5), творчість (16), різноманітне життя (25), широта поглядів (35), відвага (37), життєрадісність (50), допитливість (53).

3. Гедонізм: насолода життям (4), турбота про себе (7), охайність (56), задоволення (57).

4. Досягнення: насиченість життя (9), самоповага (14), здоров'я (42), компетентність (43), репутація (46), інтелект (48).

5. Влада: соціальна влада (3), багатство (12), соціальне визнання (23), влада (27), впливовість (39).

6. Безпека: рівність (1), соціальний порядок (8), національна безпека (13), мир на Землі (17), традиції (18), безпека сім'ї (22), соціальна справедливість (30).

7. Конформність: ввічливість (11), самодисципліна (20), помірність (32), смиренність (36), повага старших (40), прийняття життя, яким воно є (44), чесність (45), слухняність (47).

8. Традиції: духовність (6), почуття подяки (15), єднання з природою (24), захист навколишнього середовища (38), доброзичливість (49), благочестя (51), релігійність (58).

9. Прихильність: справжня любов (19), вірна дружба (28), естетична насолода (29), відданість (33), поблажливість (54).

10. Самоорієнтація: згода з самим собою (2), недоторканність внутрішнього світу (21).

Методика «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна

Методика-опитувальник дозволяє проаналізувати загальні емпатичні тенденції відчуваного, такі її параметри, як рівень вираженості здатності до емоційного відгуку на переживання іншого і ступінь відповідності/невідповідності знаку переживань об'єкта та суб'єкта емпатії. Об'єктами емпатії виступають соціальні ситуації і люди, яким випробовуваний міг співпереживати в повсякденному житті. Ця методика дозволяє визначити, які емоції і наскільки сильно вони виникають у людини під час певних подій чи впливу певних факторів.

Інструкція виконання. Ознайомтеся з наведеними нижче твердження і, орієнтуючись на те, як ви поведетеся в подібних ситуаціях, зазначте рівень своєї згоди по кожному питанню. Для цього навпроти відповідного питання у бланку для відповідей зробіть «позначення».

Бланк для відповідей респондентів до опитувальника «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Стать _____ Вік _____ Дата _____

№ п/п	Твердження	Відповідь			
		Так (завжди)	Скоріше так ніж ні (часто)	Скоріше ні ніж так (рідко)	Ні (ніколи)
1	Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед інших людей самотньо				
2	Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття				
3	Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати				
4	Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно				

5	Я близько до серця приймаю проблеми своїх друзів				
6	Іноді пісні про кохання викликають у мене багато почуттів				
7	Я б сильно хвилювався (хвилювалася), якби мав (мала) повідомити людині неприємне для нього звістка				
8	На мій настрій сильно впливають оточуючі люди				
9	Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми				
10	Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки				
11	Коли я бачу, як плаче людини, то й сам (сама) засмучуюсь				
12	Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою (щасливим)				
13	Коли я читаю книгу (роман, повість тощо), то так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді				
14	Коли я бачу, що з ким-то погано поводяться, то завжди серджуся				
15	Я можу залишатися спокійним (спокійного), навіть якщо всі навколо хвилюються				
16	Мені неприємно, коли люди при перегляді кінофільму зітхають і плачуть				
17	Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як правило, ролі не				

	грає				
18	Я втрачаю душевний спокій, коли оточуючі чимось пригнічені				
19	Я переживаю, коли бачу людей, легко засмучуються через дрібниці				
20	Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин				
21	Нерозумно переживати з приводу того, що відбувається в кіно або про що читаєш в книжці				
22	Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей				
23	Я дуже переживаю, коли дивлюся фільм				
24	Я можу залишитися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо				
25	Маленькі діти плачуть без причини				

Ключ до опитувальника «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна

Номер твердження	Так (завжди)	Скоріше так, ніж ні (часто)	Скоріше ні, ніж так (рідко)	Ні (ніколи)
1	4	3	2	1
2	1	2	3	4
3	4	3	2	1
4	1	2	3	4
5	4	3	2	1
6	4	3	2	1
7	4	3	2	1
8	4	3	2	1
9	4	3	2	1

10	4	3	2	1
11	4	3	2	1
12	4	3	2	1
13	4	3	2	1
14	4	3	2	1
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	4	3	2	1
19	4	3	2	1
20	4	3	2	1
21	1	2	3	4
22	4	3	2	1
23	4	3	2	1
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4

Обробка результатів та аналіз даних.

Обробка проводиться у згідно ключа. За кожну відповідь надається від 1 до 4 балів, потім шляхом додавання підраховується сума балів. Ступінь вираженості емпатії визначається за таблицею переліку балів у стандартні оцінки за шкалою стенів.

Таблиця переліку балів у стени

Стени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стандартний відсоток	2,28	4,40	9,19	14,98	19,15	19,15	14,98	9,19	4,40	2,28
Чоловіки	=45	46- 51	52- 56	57- 60	61- 65	66- 69	70- 74	75- 77	79- 83	=84
Жінки	=57	58- 63	64- 67	68- 71	72- 75	76- 79	80- 83	84- 86	87- 90	=91

Аналіз результатів.

Кількісний аналіз результатів тестування проводиться на основі

порівняння відповідей учасників дослідження та ключа, який додається до тесту. Чим більша кількість відповідей у бланку відповідей збігається з шифром відповідей у ключі, тим вищий бал отримує учасник дослідження (кожна відповідь, що збігається з ключем, оцінюється в один бал). Крім кількісної оцінки, проводиться якісний аналіз (визначення глибини) емоційної емпатії досліджуваних:

84-99 балів - яскраво виражена глибина сформованості емоційної емпатії;

42-66 балів - виражена глибина;

0-33 бали - невиражена глибина сформованості емоційної емпатії [23, с. 127].

Методика типового реагування на конфліктні ситуації Томаса-Кілманна

Мета: визначення переважного способу поведінки людини в конфліктних ситуаціях.

Інструкція. У кожній з поданих 30 пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки. Послідовно опрацюйте всі твердження тесту, не пропускаючи, над відповідями не роздумуйте. Відведений час – не більш 15-20 хвилин.

Карта методики

1. а) іноді даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання;
б) замість обговорювати те, в чому ми розходимося, намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обоє погоджуємося.
2. а) намагаюся знайти компромісне рішення;
б) намагаюся владнати конфлікт із урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. а) як правило, наполегливо прагну домогтися свого;
б) іноді жертвую власними інтересами задля інтересів іншого.
4. а) намагаюся знайти компромісне рішення;
б) намагаюся не зачіпати почуття іншої людини.
5. а) намагаюся уладнати конфліктну ситуацію, постійно шукаючи підтримку в іншого;
б) прагну робити все, щоб уникнути зайвого напруження.
6. а) намагаюся уникнути неприємностей для себе;
б) Я намагаюся добитися свого.
7. а) намагаюся відкласти вирішення спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно;
б) я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб уладнати конфлікт.
8. а) я зазвичай наполегливо прагну домогтися свого;
б) насамперед намагаюся з'ясувати, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.
9. а) думаю, не завжди варто хвилюватися через розбіжності, що виникають;
б) докладаю всіх зусиль, щоб домогтися свого.
10. а) я твердо прагну досягнути свого;
б) намагаюся знайти компромісне рішення.
11. а) насамперед прагну чітко визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання;
б) намагаюся заспокоїти іншого, і зберегти наші стосунки.

12. а) часто намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечку;
б) даю змогу іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. а) пропоную середню позицію;
б) наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. а) повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди;
б) намагаюся довести іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. а) намагаюся заспокоїти іншого, і зберегти наші відносини;
б) намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. а) стараюся не зачепити почуттів іншого;
б) намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. а) зазвичай наполегливо стараюся домогтися свого;
б) намагаюся зробити все, щоб уникнути зайвої напруженості.
18. а) якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму;
б) даю іншому змогу залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
19. а) перш за все прагну визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання;
б) намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
20. а) намагаюся негайно подолати наші розбіжності.
б) намагаюся знайти найкраще поєднання переваг і втрат для нас обох.
21. а) при проведенні переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого;
б) завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми.
22. а) намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю думкою і точкою зору іншої людини;
б) відстоюю свою точку зору.
23. а) як правило, намагаюся задовольнити бажання кожного з нас;
б) іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.
24. а) якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти йому назустріч.
б) прагну переконати іншого прийти до компромісу.
25. а) намагаюся переконати іншого у перевазі своїх поглядів;
б) під час перемовин, я стараюся бути уважним до аргументів іншого.
26. а) звичайно пропоную власну позицію;
б) майже завжди прагну задовольнити інтереси кожного з нас.
27. а) часто прагну уникати суперечок;
б) якщо це зробить іншого щасливим, дам йому можливість

наполягти на своєму.

28. а) зазвичай я настійно прагну добитися свого;
б) щоб владнати ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.

29. а) пропоную середню позицію;
б) думаю, що не завжди варто хвилюватися через суперечки, що виникають.

30. а) намагаюся не зачепити почуттів іншого;
б) завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Ключ до тесту

Питання	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
11		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А
25	А				Б
26		Б	А		
27				А	Б
28	А	Б			
29			А	Б	
30		Б			А

Бланк опитувальника

№	А	Б	№	А	Б	№	А	Б
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Обробка та інтерпретація результатів

Кожна відповідь у ключі показує схильність до однієї з форм поведінки в конфліктних ситуаціях: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення або пристосування. Якщо відповідь збігається з ключем, їй присвоюється 1 бал, якщо ні – 0 балів. Загальна кількість балів за кожною шкалою відображає вираженість схильності до певного типу поведінки, який є домінуючим.

Конкуренція – це напористість і відмова від співпраці, це режим, орієнтований на владу. Конкуруючи, людина переслідує власні інтереси за рахунок іншої людини, використовуючи будь-яку владу, щоб завоювати свою позицію. Конкуренція може означати відстоювання своєї позиції, яку ви вважаєте правильною, або просто намагатися перемогти.

Співпраця – це одночасно і асертивне, і кооперативне явище. Співпрацюючи, людина намагається працювати з іншою людиною, щоб знайти рішення, яке повністю задовольнить інтереси обох. Це передбачає заглиблення в проблему, щоб визначити основні проблеми двох людей і допоможе знайти альтернативу, яка задовольнить усіх. Співпраця між двома особами може відбуватися на етапі вивчення розбіжностей, щоб навчитися на досвіді один одного, вирішити певні умови, які б змусили їх конкурувати за ресурси, або протистояння і спробі пошуку оптимального вирішення проблеми.

Компроміс – проміжною ланкою між напористістю та кооперативністю. При компромісі метою є пошук доцільного, взаємоприйняттого рішення, яке частково задовольняє обидві сторони. Компроміс - це щось середнє між суперництвом і пристосуванням, коли ви поступаєтесь більше, ніж конкуруєте, але менше, ніж поступаєтесь, більше, ніж конкуруючи, але менше, ніж пристосовуючись. Крім того, він вирішує проблему більш безпосередньо, ніж уникнення, але не досліджує її так глибоко, як і співпраця. Компроміс – це поділ розбіжностей, обмін поступками або пошук швидкої золоті середини.

Конкуренція – це напористість і відмова від співпраці, це режим, орієнтований на владу. Конкуруючи, людина переслідує власні інтереси за рахунок іншої людини, використовуючи будь-яку владу, щоб завоювати свою позицію. Конкуренція може означати відстоювання своїх прав та захист позиції, яку ви вважаєте правильною, або просто намагатися перемогти.

Пристосування – це не напористість і співпраця - протилежність конкуренції. Пристосовуючись, людина нехтує власними інтересами, щоб задовольнити інтереси інших, в цьому режимі спостерігаємо елемент певної самопожертви. Пристосування може приймати форму безкорисливої щедрості чи милосердя, підпорядкування наказу іншої людини, коли ви не хотіли б цього робити, або ж, поступливість щодо точки зору іншої людини [10, с. 3].

Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості

Інструкція

З двох запропонованих професій виберіть одну, але не з точки зору престижності, а з точки зору прихильності до неї: «Чи можу я займатися даним видом діяльності, чи хочу я цього?».

№	Варіант А	Варіант Б
1	Інженер-технолог	Інженер-конструктор
2	В'язальник	Санітарний лікар
3	Кухар	Набірний
4	Фотограф	Завідувач магазином
5	Кресляр	Дизайнер
6	Філософ	Психіатр
7	Вчений-хімік	Бухгалтер
8	Редактор наукового журналу	Адвокат
9	Лінгвіст	Перекладач художньої літератури
10	Лікар-психіатр	Статистик
11	Завуч	Голова профкому
12	Спортивний лікар	Фельєтоніст
13	Нотаріус	Постачальник
14	Перфоратор	Карикатурист
15	Політичний діяч	Письменник
16	Садівник	Метеоролог
17	Водій тролейбуса	Медсестра
18	Інженер-електронник	Секретар-машиністка
19	Маляр	Художник по металу
20	Біолог	Окуліст
21	Телеоператор	Режисер
22	Гідролог	Ревізор

23	Зоолог	Головний зоотехнік
24	Математик	Архітектор
25	Працівник дитячої кімнати міліції	Рахівник
26	Вчитель	Командир частини
27	Вихователь	Художник по кераміці
28	Економіст	Завідувач відділом
29	Коректор	Критик
30	Завгосп	Диригент
31	Радіооператор	Спеціаліст з ядерної фізики
32	Налагоджувальник	Монтажник
33	Агроном-насіннесзнавець	Голова колгоспу
34	Закрійник-модельєр	Декоратор
35	Археолог	Експерт
36	Працівник музею	Консультант
37	Вчений	Актор
38	Логопед	Стенографіст
39	Лікар	Дипломат
40	Головний бухгалтер	Директор
41	Поет	Психолог
42	Архіваріус	Менеджер

Ключ до методики

- 1.Реалістичний тип:** 1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 19, 21, 31, 32, 33, 34 - усі А.
- 2.Інтелектуальний тип:** 1Б, 6А, 7А, 8А, 9А, 16Б, 20А, 22А, 23А, 24А, 31Б, 35А, 36А, 37А.
- 3.Соціальний тип:** 2Б, 6Б, 10А, 11 А, 12А, 17Б, 20Б, 25А, 26А, 27А, 36Б, 38А, 39А, 41Б.
- 4.Конвенціональний тип:** 3Б, 7Б, 10Б, 13А, 14А, 18Б, 22Б, 25Б, 28А, 29А, 32Б, 40А, 42А, 38Б.
- 5.Заповзятливий тип:** 4Б, 8Б, 11Б, 13Б, 15А, 23Б, 26Б, 28Б, 30А, 33Б, 35Б, 37Б, 39Б, 40Б.

6.Артистичний тип: 5Б, 9Б, 12Б, 14Б, 15Б, 19Б, 21Б, 24Б, 27Б, 29Б, 30Б, 34Б, 41А, 42Б.

За кожний збіг з ключем нараховується 1 бал. Домінуючим у випробуваного є той тип за яким він набрав максимальну кількість балів.

Тлумачення результатів

Нижче наводяться назви типів з їх коротким описом та перераховуються деякі професії, в яких представники відповідного типу зможуть найбільш повно розкрити свої здібності, досягти успіху і особистого задоволення. Важливо підкреслити, що кожна людина володіє особистими якостями, характерними для всіх шести типів, однак домінують при цьому риси всього лише одного або декількох типів.

Реалістичний тип (R): Люди цього типу відзначаються емоційною стабільністю та зосередженістю на теперішньому моменті. Вони люблять займатися практичними об'єктами, використовувати речі, інструменти, машини. Для них характерні моторні навички, спритність і прагнення до конкретики.
Рекомендовані професії: механік, електрик, інженер, моряк, водій тощо.

Артистичний тип (A): Представники цього типу уникають строго структурованих завдань або фізично виснажливої роботи. Їх діяльність часто керується емоціями, інтуїцією та уявою. Вони оригінальні, гнучкі, мають незалежні судження і складний погляд на життя. Їм притаманна несоціальність.
Рекомендовані професії: музикант, художник, письменник, фотограф, актор тощо.

Соціальний тип (S): Ці особистості прагнуть досягати своїх цілей через встановлення тісних контактів із соціальним оточенням. Вони вміють спілкуватися, мають гуманні якості, здатні пристосовуватися до різних умов. Їхні рішення часто базуються на емоціях і взаємодії з людьми.
Рекомендовані професії: лікар, вчитель, психолог, соціальний працівник тощо.

Конвенціональний тип (C): Представники цього типу надають перевагу чітко структурованій роботі, дотримуючись традицій і встановлених правил. Вони серйозні, наполегливі, консервативні та схильні до стереотипного

підходу. **Рекомендовані професії:** друкар, бухгалтер, програміст тощо.

Заповзятливий тип (E): Люди цього типу активно проявляють енергію, ентузіазм і лідерські якості. Вони прагнуть керувати, отримувати визнання і задовольняти потреби у домінуванні. Їм не подобається монотонна чи інтелектуальна робота, що потребує великої концентрації. **Рекомендовані професії:** керівник, журналіст, адміністратор, підприємець тощо.

Інтелектуальний тип (I): Ці особистості орієнтовані на аналітичну і розумову працю. Вони самостійні, раціональні, зосереджені на абстрактному мисленні. Їм цікаво вирішувати завдання, які потребують інтелектуального підходу та теоретичних знань. **Рекомендовані професії:** математик, фізик, астроном, науковець тощо.