

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра практичної психології**

**Особливості прояву лідерських якостей, ефективності міжособистісної
комунікації та взаємодії у людей молодого віку**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:
студентка 2 курсу, 622 групи
спеціальності «Психологія»
Гродецька Карина Степанівна
Керівник:
доктор медичних наук
професор **Кушнір І. Г.**

*До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № _____ від _____ 2023 р.
Зав. кафедрою _____ доц. Радчук В.М.*

Чернівці – 2023

АНОТАЦІЯ

Магістерська робота присвячена дослідженню особливостей прояву лідерських якостей, ефективності міжособистісної комунікації та взаємодії у людей молодого віку. У дослідженні висвітлено ключові аспекти лідерства, міжособистісної комунікації та взаємодії в контексті особистісного розвитку осіб молодого віку, які проживають в Україні та за кордоном. Застосовуючи методи теоретичного аналізу, автор проводить дослідження теорій лідерства, стилів керівництва та їх важливості у різних сферах життя.

Ця дослідницька робота пропонує комплексне дослідження психологічних аспектів лідерства, фокусуючись на вивченні теоретичних засад лідерських якостей, стилів керівництва та їх важливості в різних соціокультурних контекстах.

Основною частиною дослідження є аналіз результатів застосування методики виявлення та оцінки комунікативних і організаторських схильностей, в розробці якої використовуються моделі Б. Федоришина та В. Синівського. За шкалою оцінок комунікативних схильностей та рівня прояву організаторських схильностей респонденти класифікуються за кількісними та якісними показниками.

У роботі здійснено порівняльний аналіз отриманих даних, який надає можливість висвітлити різноманіття виявлення навичок серед різних груп респондентів. Висновки роботи сприяють поглибленню наукових знань щодо взаємозв'язку між лідерськими якостями, ефективністю комунікації та міжособистісною взаємодією осіб молодого віку. Результати можуть бути корисні для подальших досліджень у галузі розвитку молодіжного лідерства та психології міжособистісних відносин.

SUMMARY

Master's thesis is dedicated to exploring the peculiarities of leadership qualities, effectiveness of interpersonal communication, and interaction in young people. The research highlights key aspects of leadership, interpersonal communication, and interaction in the context of personal development for individuals in young age residing in Ukraine and abroad. Applying methods of theoretical analysis, the authors conducts research on leadership theories, leadership styles, and their significance in various life spheres.

This research work offers a comprehensive investigation of psychological aspects of leadership, focusing on studying the theoretical foundations of leadership qualities, leadership styles, and their importance in various sociocultural contexts. The main part of the study involves the analysis of results obtained using the methodology for identifying and assessing communicative and organizational inclinations, developed based on the models of B. Fedoryshyn and V. Syniavskyi. Respondents are classified according to quantitative and qualitative indicators on the scale of communicative inclinations and the level of manifestation of organizational inclinations.

The work includes a comparative analysis of the obtained data, providing insight into the diversity of skill manifestation among different groups of respondents. The conclusions of the study contribute to deepening scientific knowledge regarding the interconnection between leadership qualities, communication effectiveness, and interpersonal interaction in young individuals. The results may be valuable for further research in the development of youth leadership and the psychology of interpersonal relations.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ I. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК	8
1.1.Теоретичний аналіз понять лідерства, теорії лідерства, стилі лідерства та важливість лідерських якостей у різних контекстах.	8
1.2.Прояви трудоголізму та перфекціонізму як психологічних факторів, які можуть впливати на індивідуальний розвиток лідерських навичок.	18
1.3.Психологічні аспекти комунікативних навичок, методів міжособистісної комунікації та їх роль у сприянні лідерству.....	26
РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИЯВУ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК, ЕФЕКТИВНОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА ВЗАЄМОДІЇ У МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ	33
2.1.Характеристика досліджуваної вибірки та використаних методик	33
2.2.Інтерпретація та аналіз отриманих даних дослідження групи респондентів осіб молодого віку, які проживають в Україні.....	39
2.3. Порівняльний аналіз двох груп респондентів	64
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	74
ДОДАТКИ	82

ВСТУП

Актуальність дослідження. Актуальність теми полягає у необхідності розвитку лідерських навичок і вмінь ефективної міжособистісної комунікації та взаємодії, що є важливими для успішної роботи в будь-якій сфері життя. Крім того, у зв'язку зі стрімким розвитком технологій та збільшенням кількості взаємодій в онлайн-середовищі, ефективна міжособистісна взаємодія та комунікація стають все більш важливими. Також, дана тема актуальна у зв'язку з ростом значення психологічного здоров'я в сучасному суспільстві. Крім того, дослідження актуальне через конкуренцію, що зростає, на ринку праці та потребу у висококваліфікованих фахівцях з лідерськими навичками та вмінням ефективної міжособистісної комунікації. Молодь є активною частиною суспільства, і її роль у формуванні та зміні суспільних структур та процесів надзвичайно важлива. Розвиток лідерських якостей та навичок ефективної міжособистісної комунікації та взаємодії в молодому віці може суттєво вплинути на подальшу соціокультурну динаміку. Молоде покоління стикається з унікальними викликами і можливостями, такими як глобалізація, технологічний розвиток, зміни у ринку праці, соціокультурна диверсифікація тощо. Розуміння, як молодь може ефективно впливати на ці процеси через лідерство та міжособистісну взаємодію, має важливе значення. Молодь є особливо вразливою до психологічних проблем, таких як стрес, тривожність та депресія. Розвиток лідерських якостей та навичок комунікації може сприяти психологічному благополуччю та адаптації молодих людей. У світі, де глобалізація зробила міжкультурну комунікацію нормою, розуміння ефективних стратегій міжособистісного спілкування стає життєво важливим для молодих людей, які часто мають можливість взаємодіяти з представниками різних культур.

Робочий світ змінюється, і вимагається більше від молодих спеціалістів. Навички лідерства, комунікації та взаємодії можуть зробити молодих людей більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Також, дослідження може мати практичне значення для тренерів та консультантів з розвитку персоналу, що працюють зі збільшенням ефективності роботи команд та розвитком лідерських навичок у співробітників. Отже, дана тема є актуальною і потребує подальшого дослідження та розробки методик розвитку лідерських навичок та вмій ефективної міжособистісної комунікації та взаємодії.

Об'єктом дослідження є лідерські навички, ефективність міжособистісної комунікації та взаємодії, а **предметом** є взаємозв'язки між проявом лідерських якостей, ефективністю міжособистісної комунікації та взаємодії у людей молодого віку, які перебувають в Україні та за кордоном.

Мета: дослідити взаємозв'язки між проявом лідерських якостей, ефективністю міжособистісної комунікації та взаємодії у людей молодого віку, які перебувають в Україні та за кордоном.

Завдання:

- Проаналізувати психологічні теорії, які описують лідерство та ефективну міжособистісну комунікацію та взаємодію.
- Провести дослідження, яке покаже рівень прояву лідерських навичок та ефективності міжособистісної комунікації та взаємодії у людей молодого віку.
- Розробити методичні рекомендації щодо застосування методик для розвитку лідерських навичок та підвищення ефективності міжособистісної комунікації та взаємодії.

У ході дослідження використані такі психологічні **методики:**

- Методика для діагностики схильності особистості до перфекціонізму - багатовимірна шкала перфекціонізму Р.Фроста
- Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських якостей (за Б.Федоришиним і В. Синівським)
- Методика для діагностики трудоголізму особистості - нідерландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс

- Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

У ході дослідження будуть використовуватись методи аналізу статистичних даних та контент-аналізу результатів опитувань та інтерв'ю. Отримані результати проаналізовані за допомогою контент-аналізу та статистичного методу.

Структура роботи складається зі вступу, двох розділів, поділених на підрозділи, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг магістерського дослідження становить 101 сторінка, обсяг основного тексту – 73 сторінки сторінок. Список використаних джерел налічує 84 найменування.

РОЗДІЛ I. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК

1.1. Теоретичний аналіз понять лідерства, теорії лідерства, стилі лідерства, та важливість лідерських якостей у різних контекстах.

Для розуміння основних аспектів лідерства та його впливу на ефективність міжособистісної комунікації та взаємодії в контексті молодого покоління проведемо теоретичний аналіз ключових понять, пов'язаних із лідерством, зокрема теорій лідерства, стилів лідерства та важливості лідерських якостей в різних контекстах.

Теоретичний аналіз понять лідерства дозволяє розкрити сутність та ключові аспекти лідерства як явища в психологічному аспекті. Приділимо особливу увагу важливості лідерських якостей у різних контекстах, зокрема в молодіжному середовищі. Розгляд цих аспектів допоможе зрозуміти, як формування лідерських якостей впливає на ефективність міжособистісної комунікації та взаємодії у сучасному соціокультурному середовищі.

Лідерство як явище завжди привертало увагу та викликало дискусії щодо своєї природи, стаючи центральною темою багатьох наукових досліджень. Проблема лідерства почала активно вивчатися в українській психології ще в 20-30-х роках минулого століття. В цьому напрямку працювали видатні вчені, такі як Г. Андреева, І. Кон, М. Корнева [26], М. Логунова [32], Б. Паригін [5], А. Петровський, Л. Уманський та інші вчені. Зокрема, за кордоном вчені, такі як К. Берд, Е. Богардус, М. Вебер, Л. Картер, Р. Лорд, Р. Стогділл, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Фідлер, Д. Філіпс, Г. Хоуманс та інші, також внесли значний вклад у вивчення лідерства та керівництва.

Аналіз наукових досліджень свідчить, що вчені акцентують увагу на загальних рисах, які властиві лідерству та керівництву як суспільним явищам, залишаючи осторонь психологічні особливості та відмінності між цими поняттями.

В українській психології термін «лідерство» визначається як взаємовідносини підлеглість та домінування, слідування та впливу в міжособистісних відносинах. у групі [50]. Лідер, член групи, визнаний іншими учасниками групи як особа, що має право на прийняття важливих рішень в ситуаціях, які стосуються їхніх інтересів та визначають характер групової діяльності. Іншими словами, лідер - це авторитетна особистість, яка відіграє ключову роль у спільній діяльності та регулюванні взаємин у групі.

Також варто зазначити, що в психології існують різні класифікації лідерів: за характером діяльності - лідер-натхненник і лідер-виконавець; за спрямованістю діяльності - лідер універсальний і лідер ситуативний; за змістом діяльності - лідер емоційний і лідер діловий тощо.

Важливо, що лідер і керівник не завжди поєднуються в одній особі. На відміну від керівника, якого призначають або обирають, лідер виникає стихійно. Керівник несе відповідальність за стан справ у колективі і має офіційні повноваження для заохочення та покарання. Лідер же не має офіційних визнаних владних повноважень за межами групи, і на нього не покладено офіційних обов'язків.

Лідерство є однією з ключових складових успішного управління та ефективної організаційної діяльності, привертає увагу як практиків, так і дослідників своєю комплексністю та впливом на різні аспекти життєдіяльності.

У соціальній психології, серед усіх інших теорій лідерства, особливо виділяється концепція Еріка Берна. На його думку, існують три різновиди лідерства, що відповідають трьом аспектам групової культури: відповідальний (особа, що перебуває на чолі та виконує роль лідера в організаційній структурі), ефективний (особа, яка дійсно приймає рішення, може мати свою роль в організаційній структурі або і не мати, може знаходитися на другому плані, але є ключовою в індивідуальній структурі), психологічний лідер (особа, яка має

найбільший вплив на приватну структуру членів і займає нішу лідерства в їхніх психічних образах). [6]

Варто розглянути також схожий підхід описаний Б. Бассом у теорії трансакційного лідерства, яка зосереджена на задоволенні ціннісних потреб особистості, що відображає потреби високого рівня за ієрархією Маслоу [55]. Для досягнення оптимальних результатів, лідери використовують один або кілька з чотирьох компонентів трансформаційного лідерства: вплив, ідеалізацію, натхнення, інтелектуальне стимулювання та індивідуальний підхід [54].

Також потрібно звернути окрему увагу на концепцію «кредиту довіри» Е. Холландера [71]. Її суть полягає в тому, що здатність лідера впливати на своїх послідовників залежить від рівня впевненості послідовників у його компетентності в значущих ситуаціях та відповідності його поведінки моральним нормам і цінностям групи. Холландер впровадив термін «кредит довіри», який означає право лідера на нетипову поведінку, що визначається рівнем довіри до нього. Розмір цього кредиту довіри залежить від компетентності, моральності та ціннісних орієнтацій лідера [70].

Виокремлюється той факт, що галузь лідерства досить добре вивчена в західній традиції управління. Зокрема, основи для подальшого розвитку теорій лідерства заклав шотландський історик Томас Карлайл у своїй праці «Про героїв, поклоніння героям та героїчному в історії». Робота Карлайла визначила, що лідерами народжуються, а не стають. Це дослідження сформулювало основні поняття та описало лідерство як явище, що послужило понятійною базою для теорій, які розглядають можливості формування лідерства. [59]

У середині ХХ століття були проведені дослідження лідерів, їх якостей і поведінки, які увійшли в теорію людських якостей і поведінкового підходу до вивчення лідерства. Пізніше ці два питання було поєднано і пов'язано з ефективністю. Таким чином, з'явився новий якісний напрямок дослідження лідерства, а саме вивчення взаємодії лідера у теоріях трансакційного та

трансформаційного лідерства. Пізніше з'явилися концепції, які акцентували увагу саме на підлеглих лідера. Однією з найрозвиненіших теорій цього напрямку є теорія лідерства-служіння, інші уважно описують розвиток лідерства в конкретних сферах.

Також варто згадати, що в українській науці питаннями лідерства займаються такі вчені, як І. А. Чистякова, О. Г. Романовський, Н. В. Середа, К. Б. Козак. Таким чином, ми можемо розглянути та проаналізувати основні теорії лідерства. Для цього ми візьмемо за основу для їхньої класифікації три ключові категорії теорій: ті, що орієнтовані на особистість лідера, на взаємодію між лідером і послідовниками, та ті, що акцентують увагу на якостях та розвитку послідовників [53].

У рамках першої категорії розглядаються теорії великої людини, особистих якостей, поведінковий підхід, інтегровані моделі лідерських аспектів, психодинамічний підхід, ситуаційний підхід та біологічні підходи. Друга категорія фокусується на відносинах між лідером і групою через трансакційне та трансформаційне лідерство, а також теорію обміну лідером і послідовниками. У третій категорії розглядаються теорії лідерства-служіння, спільного лідерства, командного лідерства, латерального, розпорошеного та розподіленого лідерства.

Теорія великої людини базується на думці, що лідерами народжуються, а не формуються [58]. Для того, щоб вибороти роль лідера, необхідно мати вроджені якості. Ключовими вродженими аспектами лідерів є харизма, інтелект, свобода та політичні навички. Вивчення якостей лідерів обмежувалося вибіркою лише з кількох сфер, зокрема військової і політичної сфер, і не може ефективно використовуватися для розвитку лідерів через акцент на спадкоємності лідерських якостей [80].

Розглядаючи теорію поведінкового підходу можна зауважити її основу на тезі, що поведінку лідерів можна вимірювати і відслідковувати за її впливом на ефективність роботи. Ця концепція передбачає певні патерни поведінки, які

можна прослідкувати в різних стилях лідерства. Для аналізу поведінки лідерів розробляються двох-факторні моделі, які охоплюють ставлення до результатів і ставлення до людей. Проте, варто зауважити, що наразі не вистачає науково-аргументованих доказів щодо стилю, який вважається найбільш ефективним, в теорії дослідження [76].

Теорія інтегрованих моделей лідерських якостей, поведінки та ефективності стверджує, що успішність лідерів залежить від їх особистих якостей і моделей поведінки. Згідно з цією теорією приблизно 30% ефективності лідерів можна пояснити їхніми особистими якостями та моделями поведінки. Моделі поведінки виявляють більшу прогностичну силу, ніж особисті якості. Однак інтегрована модель надає точніші результати. Важливо відзначити, що для збору даних про лідерські якості і моделі поведінки дослідження не охоплювало етичне лідерство та лідерство-служіння, а дослідження побудоване виключно на матеріалах, що стосуються теорій, пов'язаних з ієрархічними процесами [60].

Далі варто звернути увагу на теорію психодинамічного підходу. Вона фокусується на розумінні глибинних особливостей власної особистості та колег для покращення ефективності міжособистісних взаємодій. Вона висвітлює важливість стосунків між лідером та послідовниками, визначаючи транзакції між ними як універсальний елемент цього підходу. Зокрема, відзначається необхідність особистого розуміння з обох сторін - лідера та послідовника, яке перешкоджає маніпулятивним методам лідерства. Ця теорія базується на клінічних спостереженнях та лікуванні осіб із серйозними труднощами, цей підхід враховує суб'єктивність висновків клінічних психологів, включаючи також культурні упередження [65].

Цікавим для дослідження також є ситуаційний підхід, що визнає, що не існує універсальних лідерських стилів, які б були ефективними в усіх ситуаціях з конкретною групою послідовників. Цей підхід відзначається тим, що ефективність використання лідерських стилів залежить від конкретної ситуації,

ступеня структурованості завдань, рівня зрілості послідовників, організаційних умов та інших зовнішніх факторів. Різні стилі лідерства можуть бути застосовані на різних рівнях організації. Однак важливо відзначити, що дослідження цього підходу часто базується на теоретичних припущеннях без достатнього практичного підтвердження [67].

Важливо також звернути увагу на концепцію рівнів зрілості підлеглих, що визнана як спрощена модель лідерства (оскільки залежить від обмеженої кількості факторів), викликає певні сумніви. Більшість досліджень цієї концепції, у свою чергу, більше фокусуються на теорії менеджменту, ніж на лідерстві.

Неможливо не згадати про біологічні підходи до вивчення лідерства, адже вони спрямовані на дослідження якостей та поведінки лідера з використанням принципів соціальної когнітивної нейронауки для розкриття механізмів людського мозку, пов'язаних з пізнанням, емоціями та поведінкою. Результатом проведених досліджень є сформовані компетенції в галузі емоційного та соціального інтелекту. Важливо відзначити, що проведені дослідження відбувалися виключно в лабораторних умовах та з використанням спеціального обладнання [82].

Звернімо увагу на теорії, які орієнтовані на відносини між лідером і послідовниками. Передусім варто звернути увагу на трансакційне та трансформаційне лідерство, яке ми вже згадували вище у нашому дослідженні. У цій теорії лідерства акцент робиться на побудові стосунків між лідером і послідовниками на основі принципів і цінностей. Зазначається, що ефективність лідера визначається наявністю конкретних компетенцій, які вирізняють найбільш успішних лідерів. Згідно з цією теорією, методи мотивації типу «батога та пряника» менш ефективні, порівняно з коучингом та донесенням спільного бачення. Зазначається, що в аналізі ситуацій та поведінки послідовників методи трансформаційного лідерства є більш ефективними, ніж методи, що базуються на трансакціях. Дослідження цієї теорії спирається на інформацію про лідерів на

вищих рівнях управління, а модель трансакційного лідерства пропонує важливі поради з балансування допомоги працівникам у досягненні особистих цілей та групових завдань [69].

Розглядаючи теорію обміну «лідер-послідовник» ми бачимо, що лідерство розглядається як складний конструкт, що взаємодіє з особистими рисами лідера, характеристиками послідовників і динамікою їхніх відносин [73]. Ця теорія обґрунтовує концепцію взаємовідносин між лідером і послідовниками, наголошуючи на важливості двостороннього обміну. Дослідження цієї теорії підтверджує, що покращення комунікацій між лідерами і членами групи має позитивний вплив на результати діяльності. Також згідно з цією теорією надзвичайно важливим для лідера є завдання зі створення внутрішнього кола відносин з послідовниками, а також працювати з негативним впливом сегрегації членів групи на «інсайдерів» і «аутсайдерів», щоб мати змогу контролювати та відслідковувати загальний емоційний стан колективу [72].

Після розгляду теорій, орієнтованих на особистість лідера та взаємодію лідера з послідовниками, далі ми звернемо увагу на теорії лідерства, які акцентують увагу на самих послідовниках. Ці підходи досліджують властивості, потреби та розвиток групи послідовників, зокрема їхню роль у формуванні динаміки лідерських якостей. Звернімо увагу те, наскільки тісно як лідерство пов'язане з характеристиками і потребами тих, з ким взаємодіють лідери.

Першою теорією в цій категорії варто розглянути теорію «лідерствоа-служіння». Ця теорія розглядає ефективне лідерство не як вияв особистої харизми, а як покликання служити іншим. У цьому підході досягнення добробуту організації визначається здатністю лідера створювати відчуття безпеки та активно служити послідовникам. Ця теорія визначає конкретні компетенції, необхідні для успішного лідерського служіння. Однак важливо враховувати, що ця теорія концентрується на дослідженні конкретного типу відносин між лідером

і послідовниками, ігноруючи зовнішні впливи, специфіку робочих завдань і рівень розвитку послідовників. [61]

У свою чергу теорія спільного лідерства підкреслює, що лідерство є явищем, яке насправді проявляється і відбувається на всіх рівнях організації і може бути реалізоване через систематичне поєднання різних підходів. Таким чином, відповідно до теорії спільного лідерства емпіричні дані підтверджують, що розподіл ролей лідерства сприяє високій ефективності команд, за умов наявності чіткого спільного бачення, соціальної підтримки та зовнішніх коучів. Важливо враховувати, що наразі немає широко застосовного фреймворку для спільного лідерства, і поки ця концепція визнана як перспективна, та все ж вона все ще вимагає детальнішого вивчення [74].

Схожою є теорія командного лідерства, яка визначає успішність команди та досягнення результатів як результат збалансованості ролей і функцій у команді, а також специфічної поведінки лідера. Емпіричні дослідження виявили відмінності між соло-лідерами та лідерами команд, було розроблено модель компетенцій для командного лідера, яка включає перелік ролей командного лідерства. Ця теорія також все ще потребує детальнішого дослідження [84].

Латеральне лідерство, як теоретичний підхід, розглядає лідерство не як виключно формальну роль, а як можливість впливати та керувати в процесі роботи, незалежно від статусу в організаційній ієрархії. Тобто, у визначенні сфери застосування латерального лідерства виокремлені ситуації, де воно виявляється особливо ефективним, серед них можна виділити такі: крос-функціональні проекти, процесні ланцюги створення цінності та бізнес-партнерства. Латеральне лідерство можна вважати ефективним підходом у взаємодії з вузькопрофільними спеціалістами, чії навички, наприклад, в галузі ІТ чи маркетингу, становлять значну цінність. У той час також латеральне лідерство може допомагати у співпраці та створенні високоцінних продуктів, адже його ефективність може

бути менше вираженою у взаєминах з фахівцями, які виконують рутинну роботу.
[68]

Варто також звернути увагу на теорію так званого розпорошеного лідерства. Вона розглядає лідерів колективу не як індивідів, визначених особистими характеристиками, а як осіб, чії лідерські ролі визначаються їхніми відносинами з послідовниками. Ця теорія встановлює зв'язок між поняттями «лідерство» та «лідер», аналізує їхні спільні та відмінні риси та обґрунтовує емерджентність ролі лідера в командах. Більшість досліджень у цьому напрямку були здійснені в контексті спортивних команд, що вказує на специфіку застосування цієї теорії в таких колективних середовищах [75].

Продовженням цієї теорії можна вважати теорію розподіленого лідерства. Вона передбачає, що загальні успіхи команди не обмежуються лише сумою окремих внесків кожного члена колективу. Розроблені фреймворки цієї теорії ставлять у центр уваги управління складністю, спонтанністю та багатогранністю відносин у команді [63].

Виходячи з описаних вище теорій лідерства можна виокремити стилі лідерства, зокрема автократичний, демократичний, трансформаційний, трансакційний, орієнтований на допомогу та підтримку. Автократичний стиль характеризується централізованим керівництвом, де лідер приймає рішення самостійно, ініціює правила та контролює виконання завдань. Він може бути ефективним у ситуаціях, коли потрібно швидко та чітко вирішити проблеми. Демократичний стиль полягає в залученні учасників групи до процесу прийняття рішень. Лідер враховує думку команди та стимулює колективну участь. Цей стиль може сприяти креативності та відчуттю причетності до рішень. Трансформаційний стиль передбачає, що такий лідер стимулює в команді високий рівень мотивації та відданості, заохочуючи до саморозвитку та досягнення високих результатів. Він фокусується на вдосконаленні індивідуальних навичок учасників та формуванні спільної візії. Стиль орієнтований на допомогу та

підтримку учасників групи, передбачає, що лідер допомагає, не втручаючись у процес вирішення проблем. Лідер забезпечує велику автономію для індивідів, такий стиль може бути ефективним у творчих колективах. Транзакційний стиль передбачає, що лідер зосереджений на встановленні обміну між ним і членами групи, використовуючи позитивне посилення та покарання. Він регулює взаємовідносини через систему винагород і санкцій.

Важливо зауважити, що успішні лідери можуть комбінувати різні стилі в залежності від контексту та завдань, ставлячи перед собою мету досягнення оптимальних результатів для групи чи організації.

Отже, можемо діти до висновку, що лідерство — це комплексна концепція, яка передбачає різноманітні стилі та підходи до керівництва групою чи організацією. Стилi лідерства визначаються особистісними рисами лідера, його підходом до прийняття рішень, спілкування з командою та загальним ставленням до досягнення поставлених цілей. Також бачимо, що лідерство не обмежується простою ієрархією, але є доволі складним психологічним та соціальним явищем, що визначається взаємодією багатьох факторів та аспектів. Також це підтверджує наявність багатьох теорій лідерства, стилів лідерства, що розкривають його різноманітні аспекти та виміри. Виявлено, що ефективне лідерство вимагає не лише знань теоретичних аспектів, але і розвитку практичних навичок, таких як ефективна міжособистісна комунікація та здатність взаємодії з іншими особами.

1.2.Прояви трудоголізму та перфекціонізму як психологічних факторів, які можуть впливати на індивідуальний розвиток лідерських навичок.

У процесі аналізу аспектів психологічних факторів, що впливають на індивідуальний розвиток лідерських навичок, знаходить особливу актуальність та значущість особливий інтерес викликають явища трудоголізму та перфекціонізму, що можуть виявлятися в якості ключових психологічних чинників, визначаючих структуру та характер розвитку лідерських якостей у особистості. Таким чином ми маємо можливість глибше дослідити вплив трудоголізму та перфекціонізму на формування лідерських якостей, а також виявити можливі взаємозв'язки та вплив цих психологічних факторів на індивідуальний розвиток лідерського потенціалу.

Як захворювання трудоголізм вперше описав психоаналітик Ш. Ференці у 1919 р., він встановлював діагноз «недільний невроз» для пацієнтів, які починали хворіти в кінці робочого тижня і дивно виздоравливали, повертаючись на роботу в понеділок [1]. У них виявлялися чітко виражені симптоми явища, відомого в медицині та дослідженні залежностей - позбавлення (аналог наркотичної ломки), що супроводжувалося емоційною нестійкістю із переважанням дисфорії. Іншими словами, трудоголіки не розпочинали шукати якоесь інше заняття, стаючи роздратованими та похмурими, якщо їх раптово позбавляють можливості працювати, навіть якщо це відпустка чи вихідний. Все, що не стосується робочого процесу, для них дорівнює неробству, лінощам, які їх виводять із стану рівноваги. Як і у представників людей з алкогольною залежністю, вони пручаються до останнього, не визнаючи явну проблему залежності [7].

Аналізуючи цей феномен, варто вирізнити поняття працьовитості, кар'єризму і саме трудоголізму. Досліджуючи наукові праці фахівців, можна визначити, що працьовита людина ставить перед собою мету, для неї завжди важливий результат праці, а професійна діяльність для неї є лише частиною життя, засобом самовираження, забезпечення і створення матеріальних благ. Для

трудоголіка ситуація протилежна: результат діяльності втрачає сенс, робота служить засобом заповнення часу, і ця людина орієнтована лише на процес роботи. Саме тому трудоголіки сприймають сімейні та дружні стосунки як заважаючі відволікаючі фактори від роботи, викликаючи роздратування.

У цьому контексті варто також додатково розглянути термін, пов'язаний із підвищеною увагою до професійної діяльності - кар'єризм. У цьому випадку основна мета людини - досягти визначених висот на роботі для реалізації своїх мрій і планів (більше заробляти, підніматися по соціальній і професійній драбині і т. д.). Отже, професійна діяльність є лише засобом досягнення мети, проміжним етапом.

Відмінність між кар'єризмом і трудоголізмом полягає в тому, що для трудоголіка робота - це основа всього. Людина фактично не цікавиться кінцевим результатом [51]. Це певний вид психологічної залежності, коли центром життя стає сама праця. Трудоголік повністю фокусується на виконанні конкретних завдань, приділяє надмірну увагу дрібницям, намагається усе «відшліфувати», зробити ідеальним [52]. В основі трудоголізму немає мети досягнення кінцевого результату, а головною метою є сам процес виконання роботи [40]. Робота не є способом досягнення бажаного, а стає самою метою. Це призводить до віддалення від соціального оточення та втрати контакту, перш за все, з родиною і близькими [22]. Для формування надмірного захоплення у вигляді трудоголізму може бути визначено два механізми: особливості характеру, що сприяють фіксації уваги та діяльності на виконанні службових обов'язків через страх не впоратися з ними, або аддиктивний відхід від реальності, розглядаючої як нудна та нецікава [23].

У випадку з психастенічними чи астенічними (залежними) рисами характеру формування трудоголізму відбувається за рахунок фіксації уваги та діяльності на службових обов'язках через страх не впоратися з ними або виглядати як некомпетентний фахівець. Інший механізм формування

трудоголізму виявляється у випадку аддиктивної поведінки, де підвищений рівень працездатності, задоволення від процесу діяльності та заміна діяльності можуть служити уникненням сірості і одноманітності життя. Таким чином, трудоголіки можуть страждати від відсутності задоволення від малих життєвих радощів і компенсувати це заняттям ще більше роботою [37].

Також важливо враховувати, що психологічне захоплення в формі активної та завзятої діяльності може стосуватися не лише професійної сфери, але й хобі. Людина може бути трудоголіком у сфері хобі, при цьому функціонально виконуючи основну роботу, не отримуючи від неї задоволення та орієнтуватися на інші види діяльності, такі як ремонт автомобіля, садівництво, риболовля, полювання, колекціонування і т. д. Насправді трудоголізм є формою залежності, порівнянною з алкоголізмом чи нахилом до азартних ігор, хоча в суспільстві він часто рідко осуджується [13].

Досліджуючи питання трудоголізму варто також звернути увагу на перфекціонізм. Сам термін «перфекціонізм» сформовано на основі латинського слова *perfectus*, що означає «абсолютна вдосконалість». Раніше в релігійному контексті середньовіччя та у подальших філософських концепціях цей термін трактувався як віра та переконаність у самовдосконаленні та вдосконаленні інших людей - саме того, чого повинна прагнути людина. Зараз у психології його визнають як прагнення особи досягати високого рівня в своїй діяльності, відповідати ідеалу; встановлювати високі стандарти і вимоги, як до себе, так і до інших людей. Вперше як психологічне явище поняття перфекціонізму було описано психоаналітиком Карен Хорні у 30-х роках ХХ століття, яка вважала його нарцисичною патологією. Вона виокремила два прагнення, в залежності від переважання яких перфекціонізм може бути здоровим або патологічним: «істинний ідеал» і «невротично ідеалізований образ себе» [47]. Бажання досягти «істинного ідеалу» є нормальним і формує адекватні цілі та життєві цінності, тоді як «ідеалізований образ себе» приховує потребу «здаватися досконалим». Це не

мета, досягнення якої прагне людина, але фіксована ідея, яку вона боготворить. Ідеалізований образ заважає розвитку, оскільки він відмовляється визнавати недоліки [9].

Також важливий внесок у розуміння цього явища зробив А. Адлер, який говорив про компенсаторне прагнення до переваги і вдосконалення, хоча самим терміном «перфекціонізм» він ніколи не користувався. За його думкою, прагнення до досконалості є зовсім нормальним, оскільки допомагає особі прогресувати, бути лідером у своїй діяльності та розвивати власні навички [25].

Пізніше у 1978 році Дональд Хамачек більш докладно підійшов до вивчення цього феномену. Він розділив перфекціонізм на здоровий і невротичний. Людина із здоровим перфекціонізмом має високі лідерські якості, високу працездатність, активність та мотивацію досягати мети, при цьому реалістично оцінює свої можливості і має адекватний рівень вимог. Тобто, вона встановлює високі цілі, які є важкими, але досяжними, та отримує задоволення від самого процесу досягнення [64].

Після Хамачека більшість дослідників прийняла ідею про здоровий та патологічний перфекціонізм [35]. Змінювалися, в основному, лише назви. Зокрема Р. Слені та співавтори описали адаптивний та неадаптивний типи перфекціонізму, а К. Едкінс і У. Паркер розрізнили активний перфекціонізм, який стимулює до досягнень і не пов'язаний із суїцидальними намірами, та пасивний, що створює перешкоди в діяльності і пов'язаний із високим ризиком суїцидальної поведінки. Нарешті, У. Паркер виділив здоровий, пов'язаний із сумлінністю перфекціонізм, і нездоровий, пов'язаний із низькою самооцінкою [46].

Варто зауважити, що найбільш повно питання перфекціонізму розглядається в роботах канадських вчених: П. Хьюїтта і Г. Флетт. Вони розуміють перфекціонізм як складний концепт, що передбачає бажання особистості до досягнення високого ступеня досконалості в усьому. Це виявляється в встановленні завищених вимог до самої себе і оточення, у

сприйнятті вимог навколишнього світу як надто високих. Їхнє визначення структури перфекціонізму базується на об'єктній спрямованості цієї риси, яка може бути орієнтована на самого себе, на інших або в соціальному контексті [66].

Потрібно звернути увагу, що Н. Г. Гаранян приводить систематизовані ознаки здорового і патологічного перфекціонізму [12]. Здоровий перфекціонізм виявляється у наявності зрілих когнітивних схем, які проявляються у встановленні реалістично високих стандартів і вимог, отриманні задоволення від діяльності, а також використанні адаптивних тактик у виборі цілей, що є помірно складними, і розумному використанні ресурсів для впорядкування з ними [24].

Натомість патологічний перфекціонізм виявляється в екстремально високих стандартах та вимогах, наявності дисфункціональних когнітивних схем, симптомах депресії, тривозі та страху невдачі, інтенсивному стресі, захисних тактиках уникнення невдачі через чергування завдань, які є або надто складними, або надто легкими, а також в обмеженому використанні стратегій для впорядкування та відкладанні справ [31].

Цікаво, що не всі вчені погоджуються із розділенням перфекціонізму на здоровий та патологічний. Т. Грінспун [38] висловлює критику до поглядів Д. Хамачека, стверджуючи, що нормальне використання терміну "перфекціонізм" є помилковим, і що існують лише два типи особистостей - перфекціоністи та неперфекціоністи. Перші мають тенденцію до досягнення досконалості, у той час як інші - ні. Рівень прояву перфекціонізму може відрізнитися [34].

Ми опираємося на точку зору дослідниці О. Золоторьової [19], яка вивчає перфекціонізм у контексті саморегуляції особистості. У її дослідженнях представлено психологічні показники нормального та патологічного перфекціонізму, що визначають основні характеристики цих феноменів у структурі саморегуляції особистості. Можна виділити такі психологічні показники нормального перфекціонізму: активна життєва позиція та впевненість у власних силах для подолання стресу; нахил розглядати потенційні загрози як

виклики, що відкривають нові можливості, та пошук нових шляхів розв'язання проблем; здатність адаптуватися до змін у житті та успішно орієнтуватися в нових ситуаціях, готовність приймати ризик без гарантій на успіх; відчуття щастя, осмисленості та задоволення життям; позитивні очікування щодо майбутнього та бажання досягати поставлених цілей; відчуття самотності, визнання та прийняття власних ресурсів і обмежень; незалежність та орієнтація на власні стандарти, впевненість у можливості обирати свій життєвий шлях; особистісний ріст та почуття безперервного самовдосконалення та розвитку свого потенціалу; відчуття наповненості енергією та життям [39].

Психологічними ознаками патологічного перфекціонізму, за її думкою, є: втрата самоконтролю в складних життєвих ситуаціях та невпевненість у собі; відчуття безпомічності та схильність до непродуктивної поведінки чи відмови від розв'язання проблеми в умовах загрози; страх нових і невизначених ситуацій, нездатність до здобуття нових знань і досвіду у складних життєвих ситуаціях; відчуття незадоволеності та нудьги від життя; відсутність чіткої часової перспективи з переважанням негативних роздумів про минуле та безнадійне ставлення до майбутнього; відчуття втрати зв'язку з собою та невдоволення самим собою, розчарування в собі; обуреність очікуваннями та оцінками інших, відчуття відсутності вибору та неконтрольованості, враження невідповідності життю; відчуття особистісної стагнації та відсутність відчуття особистісного прогресу, фокусування на ідеї бездоганності; виснаженість та відчуття виснаженості ресурсів [49].

У процесі психологічного аналізу різних класифікацій перфекціонізму виділяються такі типи, як здоровий та патологічний, адаптивний та неадаптивний, «здоровий» та «нездоровий», «позитивний» та «негативний», «пасивний» та «активний», функціональний та дисфункціональний, нормальний та патологічний. Основними категоріями перфекціонізму є нормальний і патологічний, при цьому нормальний передбачає прагнення до досконалості як

сенсу життя та здатність змінювати пріоритети, в той час як патологічний визначається фанатичним прагненням до бездоганності, що призводить до усвідомлення недосяжності ідеалу та відчуття відсутності сенсу життя (див. додаток А) [36].

Прояви трудоголізму та перфекціонізму представляють собою психологічні фактори, які можуть здійснювати суттєвий вплив на індивідуальний розвиток лідерських навичок [57].

Ці два психологічні фактори можуть взаємодіяти та впливати на розвиток лідерських якостей. Трудоголізм може сприяти формуванню лідерських якостей, таких як відданість, наполегливість та організаційні здібності [62]. З іншого боку, екстремальний перфекціонізм може призвести до перфекціоністичного синдрому, який включає стрес, високі очікування та велику вразливість до неуспіху, ускладнюючи лідерський розвиток. Тому надзвичайно важливо досягти балансу в цих психологічних факторах для того, щоб вони сприяли, а не заважали індивідуальному росту та формуванню лідерських навичок. На нашу думку, перфекціонізм є амбівалентним явищем, що виявляється в системних рисах психічної діяльності (пізнавальної, емоційно-регуляторної, комунікативної) та у структурі особистісної організації суб'єкта [16]. Психологічне розуміння цього конструкту залишається предметом обговорення, оскільки існують розбіжності стосовно амбівалентної природи перфекціонізму, яка допускає не лише патологічні, а й нормальні тенденції особистості [18].

Таким чином, проаналізований теоретичний аспект праць вчених із зарубіжної та вітчизняної науки щодо трудоголізму та перфекціонізму дозволяє зробити висновок, що перфекціонізм та трудоголізм може впливати на формування лідерських навичок через постійне прагнення до досягнення вищих стандартів і вимог до себе та інших. Особи з вираженим перфекціонізмом можуть виявляти високу відповідальність, проте одночасно ставити перед собою надмірно високі завдання, що може призводити до стресу та ускладнювати

процес керівництва. У свою чергу перфекціонізм є складним явищем, пов'язаним як із нормальним прагненням до досягнень, що включає високі (але досяжні) особисті стандарти, бажання порядку і організації, задоволення від досягнень, прагнення до вдосконалення та отримання позитивної оцінки, так із невротичним, яке проявляється інтенсивною потребою уникати невдач та глибоко закріпленим почуттям неповноцінності та вразливості. Перфекціонізм, хоча спочатку може виникати як адаптивна установка, з часом може стати деструктивним для багатьох людей. Людина із здоровим перфекціонізмом має високі лідерські якості, високу працездатність, активність та мотивацію досягати мети, при цьому реалістично оцінює свої можливості і має адекватний рівень вимог. Тобто, вона встановлює високі цілі, які є важкими, але досяжними, та отримує задоволення від самого процесу досягнення, що може стимулювати людину до проявлення лідерських якостей.

1.3. Психологічні аспекти комунікативних навичок, методів міжособистісної комунікації та їх роль у сприянні лідерству.

Дослідження ключових аспектів, які визначають ефективність комунікації та розвиток лідерських якостей серед людей молодого віку дозволяє більш широко зрозуміти, яким чином взаємодія та ефективна комунікація можуть сприяти розвитку лідерського потенціалу.

У нашому сучасному високотехнологічному суспільстві ефективна комунікація стає дедалі важливішою компетенцією, саме тому вивчення психологічних аспектів комунікативних навичок, методів міжособистісної взаємодії та розвитку емоційного інтелекту набуває особливої актуальності.

Дослідження поняття «комунікативні навички», які також можна назвати «комунікативними компетенціями» розпочалося ще у 60-70-х роках ХХ століття. Існує значна кількість досліджень, присвячених аналізу цього явища, проте немає однозначності у визначенні змісту комунікативної компетентності. Різні науковці описують цей термін з погляду своїх галузей і акцентують увагу на аспектах, які вважають ключовими для своєї галузі. Наукові праці, присвячені теоретичним аспектам комунікації та феномену комунікативної компетентності, аналізуються в працях таких вчених: Г.М. Андреева, О.О. Бодальов, Л.П. Буева, Г.О. Балла, М.І. Геза, Є.П. Ільїн, та інші. Комунікативна компетентність розглядається як інтегральне утворення, що базується на взаємозв'язку пізнавальних відносин, практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових аспектів, знань та умінь особистості, необхідних для ефективного спілкування та взаємодії [11].

Загальна ідея комунікативної компетентності полягає в здатності ефективно користуватися мовою в процесі спілкування. В інших підходах, цей термін визначається як інструмент для здійснення комунікативної та професійної діяльності особистості. Взагалі, комунікативна компетентність охоплює сукупність знань особистості про норми та правила природного спілкування в різних ситуаціях, включаючи діалог, суперечки, переговори тощо. На основі

різноманітних підходів до розуміння цього поняття виокремлюються два основних напрямки визначення комунікативної компетентності: через поняття "здатності" та як засіб спілкування.

Тож поняття «комунікативних навичок» можна визначити як складну інтелектуальна здатність, що об'єднує різноманітні аспекти, включаючи пізнавальні відносини, практичні навички, цінності, емоції, знання і уміння особистості для успішного спілкування та міжособистісної взаємодії [45]. Також вся розмаїтість пояснень науковців щодо поняття «комунікативна компетентність» може бути узагальнена за такими напрямками: вміння встановлювати та підтримувати контакти з іншими особами (Г. Данченко, Ю. Жуков, С. Козак, С. Макаренко, Л. Петровська, П. Растєнніков, Ю. Рись, В. Степанов, В. Ступницький); володіння різними уміннями (Є. Головаха, Т. Ладиженська, Є. Мелібруда, Н. Паніна, Р. Парошина, М. Станкін); знання норм та правил спілкування, адаптаційних навичок як важливої умови для досягнення ефективних взаємин (В. Москаленко, А. Козлов, Т. Іванова); орієнтованість особистості в різних ситуаціях спілкування, при постійних змінах психічних станів, міжособистісних відносинах і соціальних умовах (М. Обозов) [3].

У свою чергу, Ю.М. Жуков (1996) розглядає комунікативну компетентність на різних рівнях: стратегічному, що включає комплекс орієнтацій щодо мети, засобу, форми спілкування та відносин; тактичному, яке обумовлено знанням правил організації спілкування; та технічному, що передбачає вміння застосовувати прийоми для втілення обраної стратегії.

Варто зазначити, що комунікативні навички завжди формуються в соціальному контексті і вимагають від особистості свідомості власних потреб, цінностей, розуміння технік роботи, перцептивних умінь, готовності до сприймання нового в навколишньому середовищі, правильного сприймання своїх можливостей, культурного рівня та інших аспектів.

Важливо зазначити, що значущими складовими комунікативних навичок є, зокрема, знання з психології особистості та груп спілкування за В.П. Захарова; знання про себе учасників спілкування за С.Д. Максименко; знання про способи цілеспрямованого використання мовних засобів для досягнення мети спілкування за З.С. Смелкову; знання про невербальну комунікацію (систему символів, знаків, жестів) за В.О. Лабунську та інші аспекти [2].

Цікаво прослідкувати, як у працях С.В. Петрушіна розглядається структура комунікативної компетентності. Згідно з його переконанням, ця компетентність включає когнітивний (орієнтація, психологічні знання і перцептивні здібності), виконавчий (уміння і навички) і емоційний (соціальні настановлення, досвід, система ставлень особистості) компоненти. Розвиток когнітивного компонента передбачає поглиблення самопізнання і розуміння партнерів у спілкуванні, а також знання у сфері спілкування в усій його різноманітності, форм і ситуацій [48]. Виконавчий компонент включає ефективне використання різноманітних засобів спілкування, як визначає С.В. Петрушін, зосереджуючись на трактуванні цього компонента у концепції Ю.М. Ємельянова, що охоплює вільне володіння вербальними та невербальними засобами соціальної поведінки. Серед ключових складових емоційного компонента він виділяє досвід спілкування, позитивне самовизначення та відкритість до партнера у спілкуванні [20].

Для глибшого розуміння властивостей комунікативних навичок та їх взаємозв'язку з проявом лідерських якостей варто звернути увагу на компоненти комунікативної компетентності, запропоновані М.О. Коцем [30]: гностичний компонент (знання про сутність, структуру, функції та особливості спілкування загалом і в професійному контексті; знання стилів спілкування, включаючи особливості власного комунікативного стилю; творче мислення, де спілкування розглядається як форма соціальної творчості), когнітивний компонент (загальні та специфічні комунікативні вміння для успішного встановлення контакту з іншими людьми, адекватного розуміння їхніх внутрішніх станів, управління

ситуацією взаємодії, використання конструктивних стратегій у конфліктних ситуаціях; мовна культура; експресивні вміння для адекватного вираження міміко-пантомімічного супроводу; перцептивно-рефлексивні вміння для розуміння внутрішнього світу спілкування та самопізнання); та емоційний компонент (гуманістичне ставлення до спілкування, інтерес до інших людей, готовність до особистісних і діалогічних взаємин, цікавість до внутрішнього світу; високорозвинена емпатія та рефлексія; високий рівень ідентифікації з професійними та соціальними ролями; позитивна самооцінка; адекватні емоційні стани, відповідно до вимог професійної діяльності) [27].

У цьому контексті варто також згадати праці О.М. Корніяка, де розглядаючи психологічну структуру комунікативної компетентності, автор ідентифікує три основні функції: комунікативну, перцептивну і інтерактивну, а також три основні групи вмінь чи компетентностей [27]:

1. Навички комунікативно-мовленнєвого взаємодії, які включають отримання інформації, адекватне розуміння смислу інформації, програмування та висловлення своїх думок в усній і письмовій формі.

2. Соціально-перцептивна здатність, що включає сприймання і розуміння сутності іншої людини, взаємопізнання і взаємооцінка, і вимагає створення образу іншої людини, моральних уявлень та рефлексії.

3. Інтерактивна здатність, яка передбачає організацію і регулювання взаємодії та взаємовпливу для досягнення взаєморозуміння, і включає знання соціально-комунікативних норм, зразків поведінки, соціальних ролей, здатність до соціально-психологічної адаптації, контроль за поведінкою та здатність справляти вплив на партнера зі спілкування.

Враховуючи цей підхід, можна визначити три компоненти комунікативної компетентності, які об'єднуються в особистісному аспекті, спрямованому на розширення засобів для повного самовираження партнерів у взаємодії і досягнення адекватності у всіх її аспектах - перцептивному, комунікативному та

інтерактивному. Додатково, інтерактивна складова комунікативної компетентності включає здатність до соціально-психологічного прогнозування комунікативної ситуації, програмування спілкування та управління процесами в комунікативній ситуації. Ці навички можуть проявлятися у роботі з групою та стимулювати виникнення лідерських проявів, зокрема у осіб молодого віку [21].

Варто також зауважити, що комунікативні навички також є частиною переліку гнучких навичок. Гнучкими навичками можемо назвати навички, які особа розвиває протягом свого життя. Ці вміння також залежать від індивідуальних особливостей і темпераменту. Вони удосконалюються протягом життя, поліпшуються після набуття досвіду, вирішення проблем або подолання складних життєвих та професійних ситуацій. Вони є важливими для фахівців у будь-якій галузі, адже це універсальні навички, які допомагають вирішувати життєві завдання і співпрацювати з іншими людьми. Для досягнення успіху в командах необхідно вміти ефективно взаємодіяти з колегами, стейкхолдерами, керівниками. М'які навички можна вивчати додатково на тренінгах або спеціалізованих курсах, також вони формуються в дитинстві і розвиваються протягом усього життя [43].

Щоб зрозуміти, наскільки важливе місце комунікативні навички посідають серед усіх гнучких навичок варто звернути увагу, на які групи можна розділити комунікативні навички. Першою і найголовнішою групою можна виділити комунікативні вміння, що охоплюють уміння узгоджуватися з іншими людьми, працювати в команді та обґрунтовувати свою позицію. Це також включає лідерські якості та емоційний інтелект - здатність розуміти чужі почуття та керувати своїми. До другої групи можна включити навички самоорганізації, такі як ефективна організація роботи і розумне управління часом [17]. Третю групу складають креативні вміння, які включають здатність думати нестандартно, що є важливим навіть для фахівців у не-творчих сферах. До четвертої групи можна віднести уміння працювати з інформацією, знаходити, аналізувати та робити

висновки. Сюди також можна віднести комп'ютерну грамотність. П'ята група включає в себе стійкість до стресу, яка є важливою при серйозних змінах та потребує ефективного управління стресом для успішної роботи [15].

Як ми бачимо, основною групою компетентностей є комунікативні через високий попит на можливість спілкування фахівців у будь-якій галузі, а також тому, що комунікативні якості допомагають керувати командами. [33].

Як ми раніше вказували, навички комунікації та взаємодії - це вміння спілкуватися з іншими особами. Будування комунікаційних зв'язків з колегами, клієнтами і т. д., встановлення відносин - це мистецтво спілкування та здатність обирати правильний підхід до співрозмовника. Таким чином, процес комунікації є творчим, оскільки знаходження вірних важелів тиску і підходу до людини не є легким завданням. Комунікація також означає передачу інформації, обмін знаннями або відомостями між особами [27]. Наприклад, привітання, короткі бесіди чи покупка товарів в магазині. Комунікація допомагає налагоджувати контакти для задоволення людських потреб і виконання життєвих та професійних завдань. У найближчому десятиріччі комунікація залишиться важливою, і навички будуть актуальними, незалежно від зміни засобів комунікації [42]. Блок комунікації включає дві ключові навички, серед яких: ділове спілкування - це вміння вести переписку і вести перемови з колегами, клієнтами та керівниками для досягнення завдань і виконання поставлених цілей, а також презентаційні та ораторські вміння - це здатність висловлювати ідеї чітко і зрозуміло, щоб вас розуміли і запам'ятовували [83].

В обох випадках особа повинна вирішити завдання через комунікацію. Для успішного та якісного вирішення цього завдання необхідно опанувати ці навички. Володіння елементарними комунікативними навичками сприяє кращій адаптації до професійного та соціального середовища [41]. До елементарних комунікативних навичок входять такі: розуміння культурних норм спілкування в даному оточенні, таких як професійна лексика та правила ввічливості, знання

традицій і звичаїв у зоні вашої діяльності або проживання, відповідність правилам етикету, вихованість, розвиток комунікативних здібностей та вміння ефективно спілкуватися [78].

Для розвитку цих комунікативних навичок слід шукати можливості для спілкування з іншими людьми. Добрим методом є попереднє обдумування діалогу та планування різних аспектів розмови. Отже, soft skills є універсальними і важливими навичками, які людина розвиває протягом усього життя. Ці навички також залежать від особистості та типу темпераменту [81]. На нашу думку, ключовою групою компетентностей є комунікативні, оскільки фахівцям будь-якої галузі дуже важливо спілкуватися з іншими людьми, клієнтами та колегами [77].

Крім того, в літературі існують поняття, близькі за своїм змістом до комунікативних навичок. Наприклад, "компетентність у спілкуванні" розглядається як здатність подолати труднощі у спілкуванні, зокрема соціально-перцептивного плану, та використовувати інформацію для самопізнання. Науковець Ю.М. Жуков розглядає комунікативну компетентність як систему внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації в різних ситуаціях особистісної взаємодії [79].

Отже, з усього написаного вище ми можемо зробити висновок, що комунікативні навички є важливим психологічним аспектом, що впливає на прояв успішних лідерських якостей. Оскільки якісна комунікація мають вагомий вплив на структуру лідерського стилю та здатність до досягнення спільних цілей. Лідери з високим рівнем розвитку комунікативних навичок мають кращий рівень міжособистісної взаємодії, що в свою чергу сприяє формуванню високопродуктивних команд і розвитку в учасників лідерських спільнот. З цієї причини можна стверджувати, що є міцний комунікативні компетенції є одним з факторів стимулювання прояву лідерських якостей.

РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ВИЯВУ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИЧОК, ЕФЕКТИВНОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА ВЗАЄМОДІЇ У МОЛОДИХ ЛЮДЕЙ

2.1. Характеристика досліджуваної вибірки та використаних методик

Дослідження було проведено впродовж періоду з квітня до листопада 2023 року. Об'єктом дослідження стали дві групи учасників: перша - молоді українці, що мешкають в Україні, та друга - українці молодого віку, що проживають за кордоном. У рамках дослідження вивчалася динаміка виявлення лідерських, організаторських, та комунікативних здібностей, працездатності і самоефективності респондентів.

Для залучення учасників до дослідження використовувалися тематичні групи молодих українців у Telegram, соціальні мережі Facebook та Instagram.

Дослідження пройшло через три фази: підготовчий, основний і підсумковий етапи.

На підготовчому етапі (квітень – вересень 2023 року), було визначено тему дослідження, після чого проведено аналіз літератури та теоретико-методологічних основ, в яких розкрито концепції, пов'язані з особливостями виявлення лідерських якостей у молоді. Також на цьому етапі обрали метод дослідження - опитування (анкетування), і розробили відповідний інструмент дослідження (гугл-форма). Була визначена досліджувана група, що складалася з двох підгруп: молодих громадян України, які проживають в Україні, та молодих громадян України, що проживають за кордоном.

Під час основного етапу (вересень – листопад 2023 року), визначили канали розповсюдження анкети і провели прямий збір даних, зібравши XIX відповідей анкетування. Після цього розпочалось вивчення даних.

На підсумковому етапі (листопад 2023 року), після аналізу даних, були сформульовані висновки щодо особливостей виявлення лідерських якостей у молоді.

Процедура здійснення дослідження розпочалася після визначення об'єкта дослідження та ретельного огляду наукових джерел.

Під час створення інструменту дослідження відбулася розробка анкети, яка була розміщена на веб-ресурсі у формі Google-форми з відповідним наповненням.

Дослідження виконувалося відповідно до такого плану: розробка анкетних питань, створення Google-форми, формування вибірки, інформування та розсилання анкет, а також аналіз отриманих результатів.

Анкети були розповсюджені через особисті електронні листи та месенджер Telegram. Учасників попередньо повідомили про мету дослідження, гарантію анонімності та призначення отриманих даних.

Середня тривалість заповнення Google-форми становила приблизно 10 хвилин, і її заповнили 76 учасників. Після цього було проведено аналіз зібраних даних.

Був вибраний метод дослідження з кількісним підходом – опитування анкетою. Цей підхід надає можливість отримати репрезентативні дані від досліджуваної групи для подальшого порівняння результатів.

Використання методу анкетування дозволило вивчити, яким чином проявляються лідерські якості у молодого покоління українців як в Україні, так і за кордоном. Таким чином, анкетування охопило представників досліджуваної групи, які знаходяться в різних регіонах України та за кордоном.

Структура анкети включає п'ять блоків, організованих тематично для подальшого аналізу результатів за окремими методиками (див. додаток Б). Блоки включають: загальну інформацію про респондента (вік, рівень освіти, вид діяльності, а для тих, хто перебуває за кордоном, інформацію про країну проживання та питання про спланованість міграції (див. додатки В, Г, Д),

методику виявлення та оцінки комунікативних та організаторських навичок [44], багатовимірну шкалу перфекціонізму Р. Фроста (адаптація В. Ясної та С. Єнікополова) [4], Нідерландську шкалу трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс, Шкалу самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема [14]. Загалом, анкета містить 95 питань.

До анкетування були залучені українці віком від 15 до 35 років, які проживають в Україні та за кордоном, оскільки вони є досліджуваною групою.

На першому етапі дослідження була обрана методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських схильностей (за Б.Федоришиним і В. Синівським) (КОС – 1)". Ми обрали саме цю методику через фундаментальний підхід до аналізу комунікативних і організаторських аспектів особистості, який вона дозволяє застосувати. Автори висвітлюють важливість розуміння психологічної структури здібностей, зазначаючи, що виявлення та аналіз компонентів цих здібностей може служити ключовими індикаторами відповідних особистісних рис. Комунікативні здібності розглядаються як вміння легко та швидко встановлювати ділові та товариські контакти з людьми, а також як прагнення до розширення сфери спілкування та участі в громадських заходах. Організаторські здібності, з іншого боку, визначаються як вміння впливати на людей для успішного вирішення завдань та досягнення цілей, оперативна розбірливість в ситуативній взаємодії, прагнення до прояву ініціативи та участь у громадській роботі. Анкетна частина методики «КОС – 1» пропонує досліджуваному серію запитань, на які можна відповідати «так» або «ні». Це дозволяє об'єктивно оцінювати можливості прояву комунікативних і організаторських схильностей, представлених у відповідних групах запитань. Спектр опитування широкий, що дає можливість виявити якісно-кількісні параметри цих схильностей. У процесі обробки тестових результатів використовується «ключ» із «ідеальними» відповідями, що відображають максимально можливі показники комунікативних і організаторських

схильностей. Оцінка кількісних параметрів здійснюється через визначення оцінного коефіцієнта, який служить первинною кількісною характеристикою виявлених схильностей. Отримані результати оцінюються від 0 до 1, де більш високі показники свідчать про високий рівень виявлення здібностей, а більш низькі - про низький рівень. Застосовуються спеціальні шкали оцінок для якісної стандартизації результатів. Розшифровка оцінок (Q=1 до Q=5) визначає рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, надаючи цінний інструмент для подальшої роботи з учнями в контексті їх особистісного і професійного зростання.

Наступним етапом дослідження є методика «Багатовимірна шкала перфекціонізму». Для того, щоб визначити рівень перфекціонізму ми обрали методику «Багатовимірна шкала перфекціонізму» (Frost Multidimensional Perfectionism Scale або FMPS). Ця методика розроблена британською групою вчених у 1990 році, на чолі з Р. Фростом, П. Мартеном, К. Лахартом та Р. Роземблером. Р. Фрост визначав перфекціонізм як поєднання високих стандартів з тенденцією до критичних оцінок власної поведінки, що призводить до збільшеної тривоги, викликані помилками та невпевненістю у власних діях [26; 29].

Опитувальник включає 35 тверджень і базується на шести компонентах моделі перфекціонізму. Ці компоненти (шкали опитувальника) відповідають елементам концепції Р. Фроста: «особисті стандарти», «організованість», «занепокоєність помилками», «сумніви у власних діях», «батьківські очікування» та «батьківська критика». Також розраховується загальний показник перфекціонізму, який є сумою показників за всіма шкалами, крім «організованості».

Учасники були проінструктовані, що їм потрібно уважно оцінити рівень ступеня згоди чи незгоди з кожним твердженням, використовуючи п'ятибальну

шкалу відповідей. Обробка та інтерпретація результатів включала в себе аналіз таких аспектів як:

- «Занепокоєність помилками»,
- «Особистісні стандарти»,
- «Батьківські очікування»,
- «Батьківська критика»,
- «Сумніви у власних діях»
- «Організованість»,
- а також обчислення загального показника перфекціонізму, який є сумою показників за всіма шкалами, крім «Організованості».

На третьому етапі дослідження була використана методика «Нідерландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс (коротка форма)». На нашу думку, ця методика дозволяє застосувати інноваційний підхід для вивчення явища трудоголізму, який є важливим аспектом сучасного професійного життя. Автори визначають трудоголізм як надмірну пристрасть до роботи, що проявляється у великій витраті часу на професійну діяльність та повному відданні їй.

Методика базується на концепціях В. Шауфелі та його наукових співробітників, які розглядають трудоголіків за відсутністю міри в праці та контролем за власною перфекціоністською діяльністю. Шкала складається з 10 тверджень, які групуються в дві шкали: «Надмірність в роботі» і «Зацикленість на роботі». Перша відображає ситуації, коли працівник не знає міри, робить декілька справ одночасно та відчуває вину, коли не працює. Друга вказує на постійну працю через внутрішній психологічний тиск. Учасникам дослідження пропонується оцінити кожне твердження за 4-бальною шкалою від «майже ніколи» до «(майже) завжди».

Обробка інтерпретації отриманих результатів здійснюється за допомогою типології трудоголізму, що дозволяє детальніше аналізувати різні стадії «Надмірності в роботі» і «Зацикленості на роботі». Це створює можливість

глибшого розуміння індивідуального відношення до роботи та її впливу на особистісний розвиток кожного учасника. Такий підхід дозволяє нам не лише дозволяє виявляти наявність трудоголізму, а й розкрити його специфіку для отримання більш достовірних результатів для дослідження взаємозв'язку особливостей прояву лідерських якостей та трудоголізму.

Останнім етапом дослідження обрана методика «Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема». Її вибір зумовлений необхідністю для детального дослідження самоефективності та переконань людини щодо її здатності організувати та виконати завдання, необхідні для досягнення конкретної мети. Також вона розглядає самоефективність як інтегрований процес, що включає когнітивні, соціальні та поведінкові компоненти для розробки оптимальної стратегії у різноманітних ситуаціях. Учасникам дослідження запропоновано оцінити свою ефективність при виконанні завдань за допомогою 4-бальної шкали від «абсолютно невірно» до «абсолютно вірно». Кожне з 10 тверджень пов'язане з різними аспектами самоефективності, і учасник повинен вибрати найбільш правильний, на його думку, варіант відповіді.

Після отримання результатів, які складаються з балів за всіма 10 твердженнями, проводиться їхня інтерпретація. Результати можуть бути високими, вищими за середні, середніми, нижчими за середні або низькими, що вказує на рівень самоефективності кожного учасника дослідження.

2.2.Інтерпретація та аналіз отриманих даних дослідження групи респондентів осіб молодого віку, які проживають в Україні

За результатами дослідження проведеного в першій групі (особи молодого віку, які проживають в Україні) на основі методики виявлення та оцінки комунікативних та організаторських схильностей (КОС-1), розробленої Б. Федоришиним та В. Синівським.

В результаті аналізу за шкалою оцінок комунікативних схильностей виділено наступні рівні розвитку: низький (6,7%), нижче середнього (13,3%), середній (20%), високий (26,7%), та дуже високий (33,3%). Зафіксований розподіл вказує на високий рівень комунікативних навичок у респондентів, особливо на рівнях «високий» та «дуже високий» (рис. 1.1.).

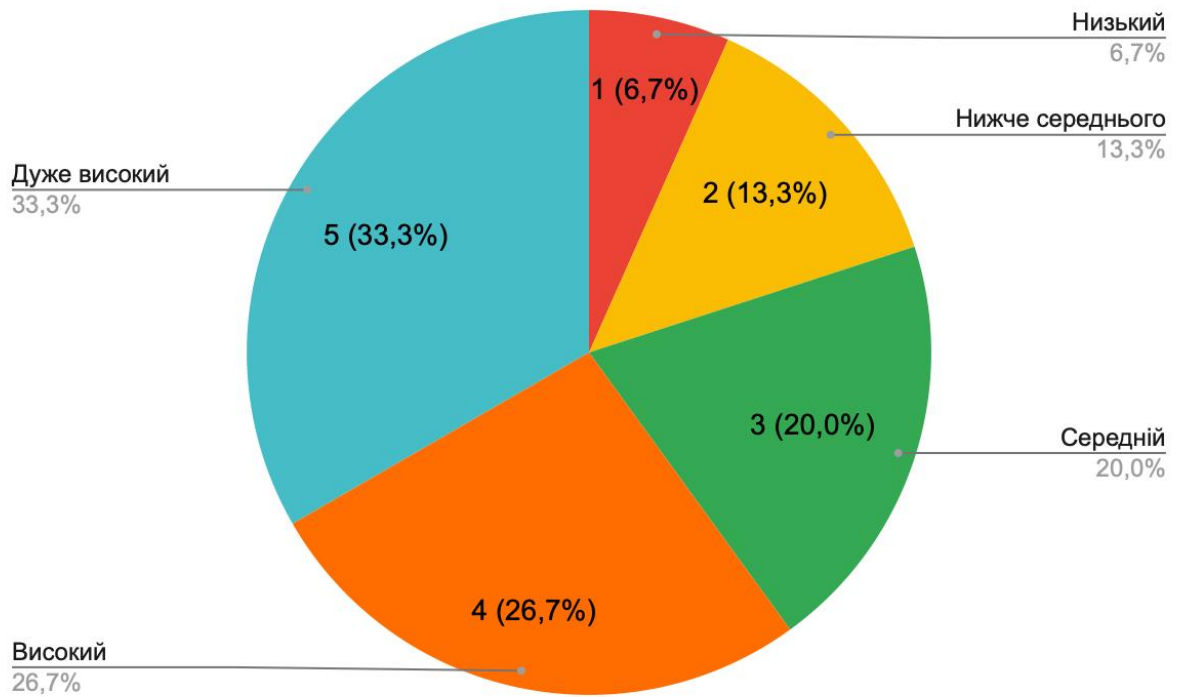


Рис.1.1.Відсоткове значення результатів співвідношення рівнів комунікативних схильностей за шкалою за Б. Федоришиним та В. Синівським (перша група)

Щодо організаторських схильностей, аналогічно застосована шкала визначила категорії: низький (6,7%), нижче середнього (13,3%), середній (20%), високий (26,7%), та дуже високий (33%). Результати підтверджують високий рівень організаторської активності серед респондентів, з найбільш вираженими категоріями «дуже високий» та «високий» (рис. 1.2.).

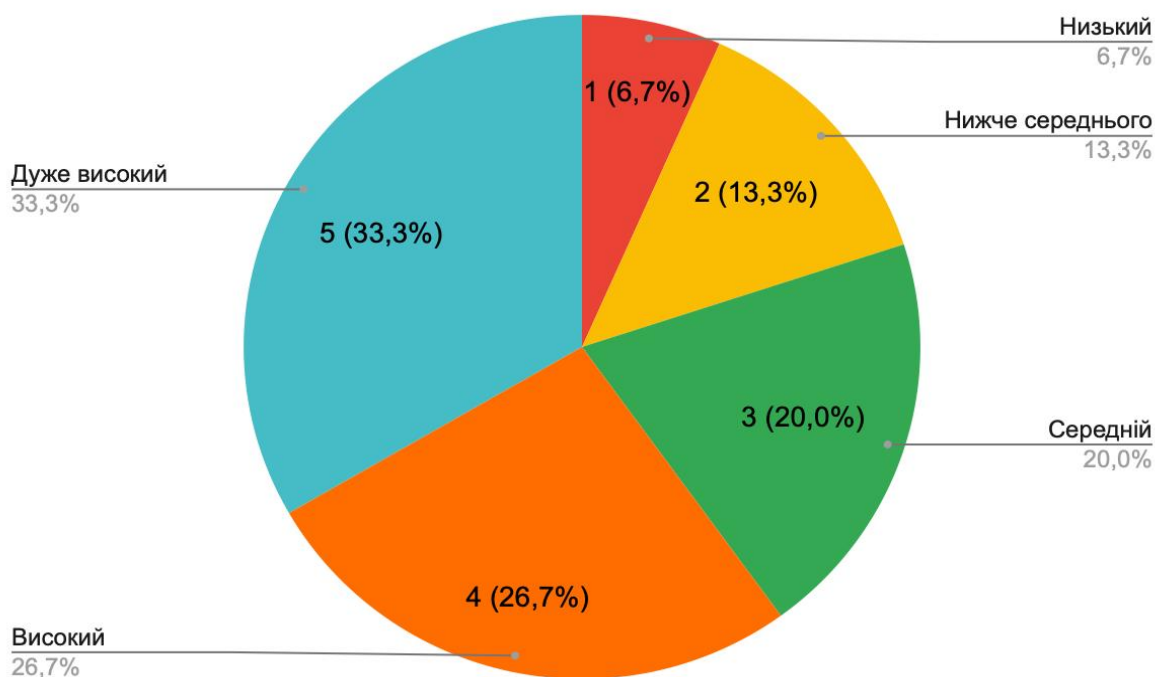


Рис.1.2. Відсоткове значення результатів співвідношення рівнів схильностей за шкалою оцінювання організаторських схильностей за Б. Федоришиним та В. Синівським. (перша група)

На нашу думку, отримані дані свідчать про високий рівень комунікативних та організаторських схильностей в осіб молодого віку, які проживають в Україні, оскільки результати великої кількості респондентів знаходиться на рівнях «високий» та «дуже високий» для обох характеристик. Це свідчить про виразну схильність до успішного спілкування та ефективного організаційного вміння у даній групі респондентів. Високий рівень комунікативних схильностей вказує на здатність лідера ефективно спілкуватися з командою. Це важливий аспект для встановлення довіри та впровадження власних ідей. Високий рівень

організаторських схильностей вказує на здатність до систематизації та управління завданнями. Лідери з цими характеристиками можуть успішно керувати ресурсами та впроваджувати стратегічні плани.

Результати групи молодих осіб, що проживають в Україні, за шкалою перфекціонізму Р. Фроста, в адаптації В. Ясної та С. Єнікополова, визначають показники з п'яти ключових аспектів перфекціонізму: занепокоєність помилками, організованість, батьківська критика та сумніви у власних діях, особистісні стандарти, та батьківські очікування. Результати на шкалі «Занепокоєність помилками» свідчать про різний ступінь вираженості цього аспекту серед респондентів: низький - 13, середній - 33, високий – 5 (рис. 1.3).. Зазначений розподіл вказує на те, що значна частина учасників дослідження демонструє помірно високий рівень занепокоєння помилками.

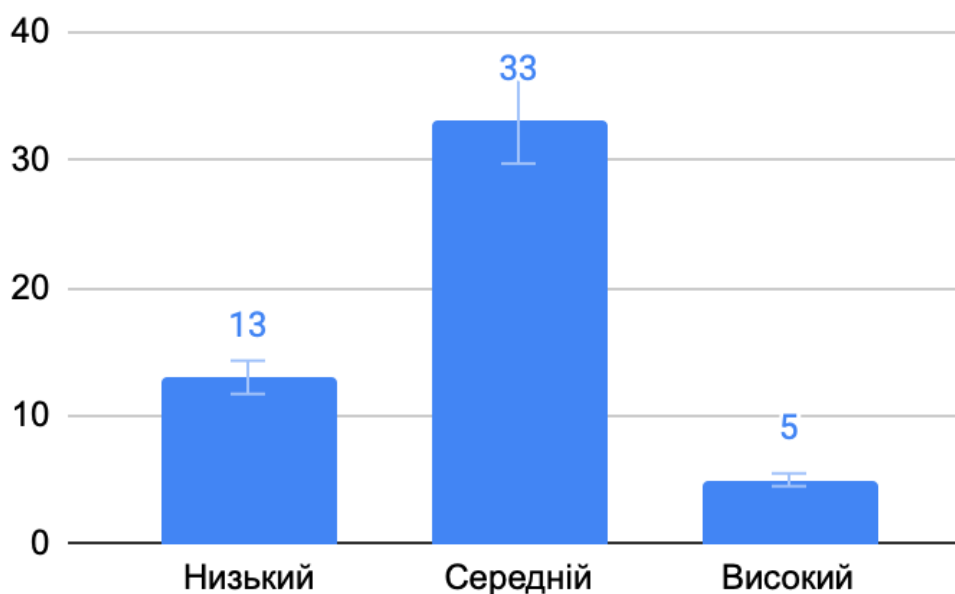


Рис.1.3. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня занепокоєності помилками за Р. Фростом (перша група)

Щодо шкали рівня організованості, то результати вказують на відмінні відхилення, а саме: низький рівень - 7, середній рівень- 35, високий -рівень 9 (рис.

1.4.). Зафіксований розподіл показує, що значна частка респондентів виявила помірний рівень організованості у своїй діяльності.

На нашу думку, результати, що стосуються шкал занепокоєності помилками та організованості, є репрезентативними, оскільки мають важливе значення для прояву лідерських якостей. Це зумовлено тим, що часто лідери, які мають низьку занепокоєність помилками, можуть краще адаптуватися до невдач та швидше вносити корективи, і водночас високий рівень організованості може забезпечити ефективне управління та планування в лідерській ролі. Про що й свідчать результати дослідження.

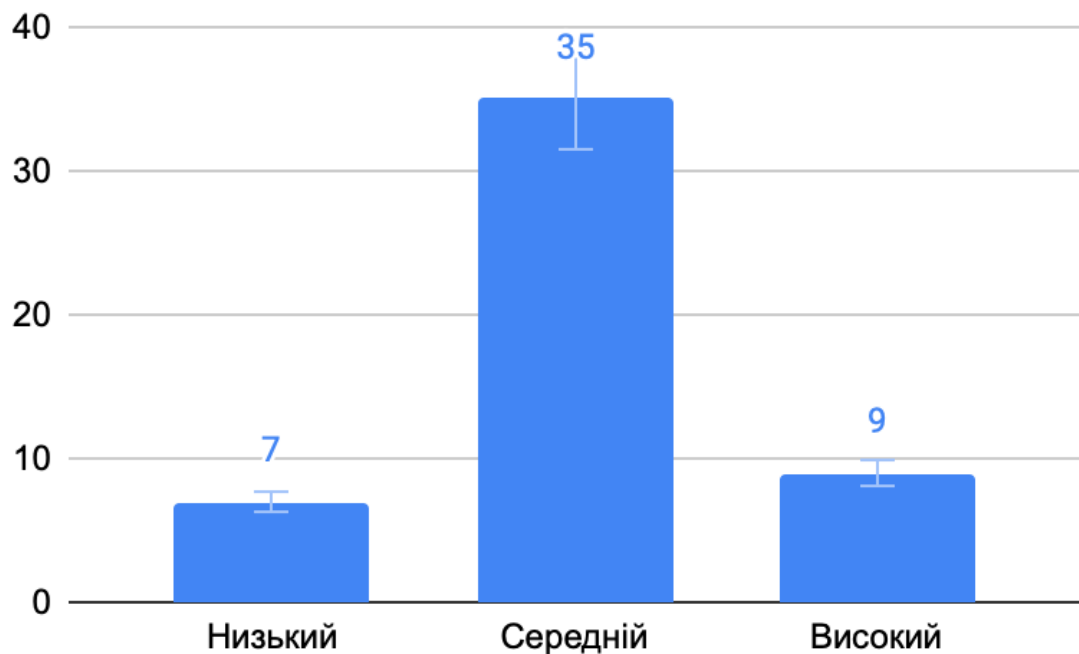


Рис.1.4. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня організованості за Р. Фростом (перша група)

Показники за шкалою батьківської критики та сумнівів у власних діях відзначаються різними рівнями результатів, зокрема: низький - 0, середній - 40, високий – 11 (рис. 1.5.). Це вказує на широкий розподіл серед респондентів у сприйнятті батьківської критики та сумнівів у власних здібностях.

На нашу думку, аспекти батьківської критики та сумнівів у власних діях впливають на стосунки лідера з командою. Лідери, які відчують надмірну критику, можуть мати складнощі у взаємодії з командою. Також варто зазначити, що постійні сумніви можуть зменшити впевненість лідера в прийнятті стратегічних рішень.

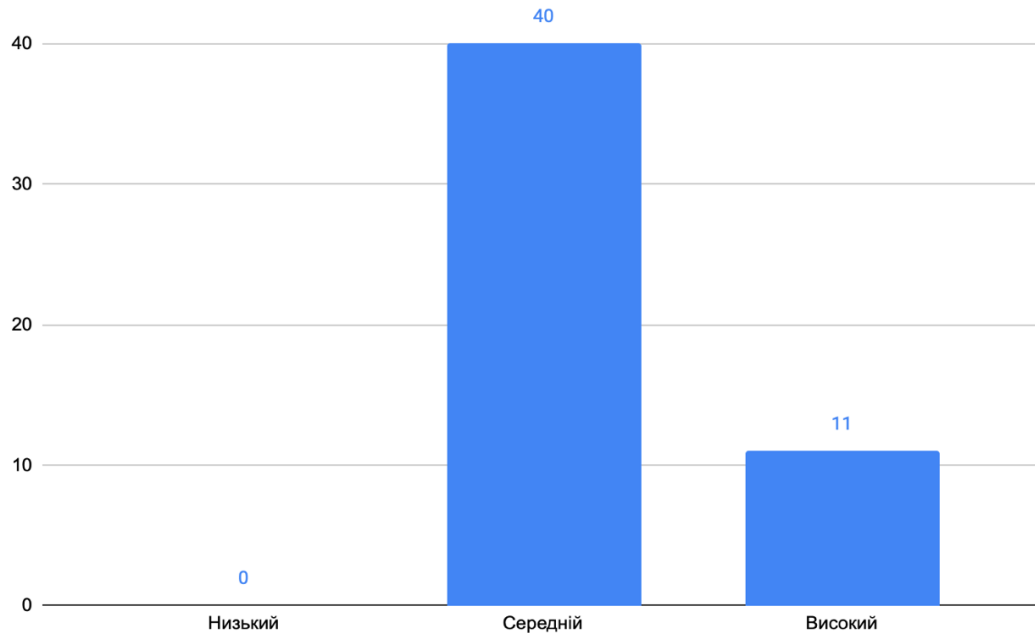


Рис.1.5. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня батьківської критики та сумнівів у власних діях за Р. Фростом (перша група)

На шкалі «Особистісні стандарти» результати виглядають наступним чином: низький рівень - 23, середній рівень - 25, високий рівень – 3 (рис. 1.6.). Зазначений розподіл вказує на те, що значна кількість респондентів висуває високі стандарти для себе.

На нашу думку, високий рівень особистих стандартів стимулює лідерів у досягненні високих цілей, але, в той же час, потрібно пам'ятати, що завищені стандарти можуть стати джерелом хронічної незадоволеності.

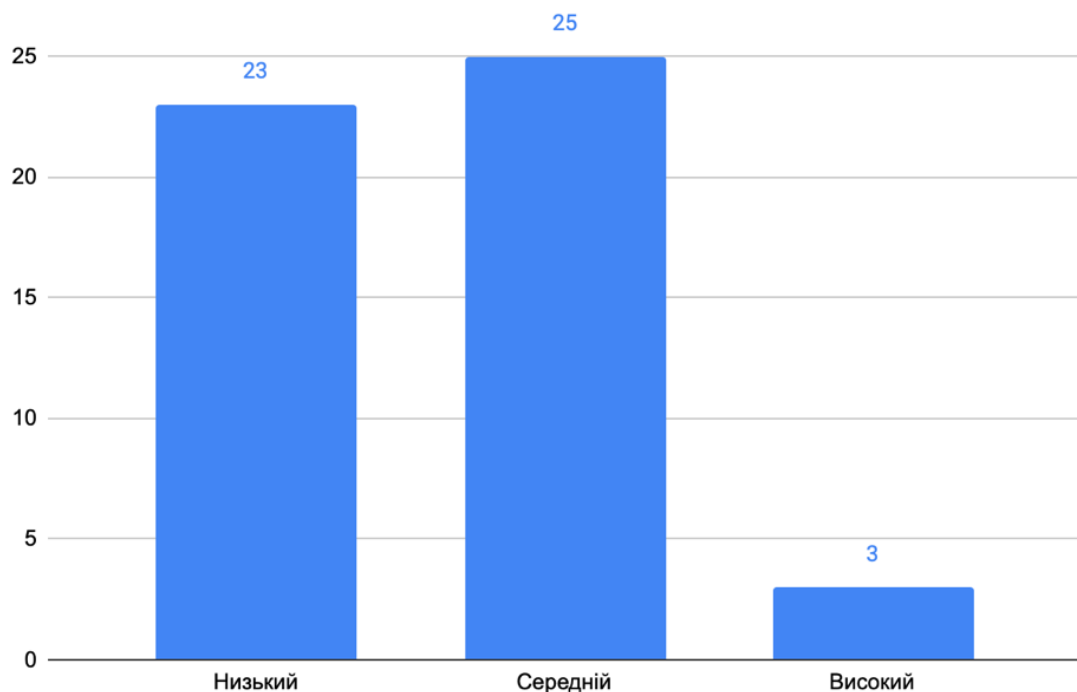


Рис.1.6. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня особистих стандартів за Р. Фростом (перша група)

Аналізуючи шкалу рівня батьківських очікувань, бачимо, що результати розподілені наступним чином: низький рівень - 17, середній рівень - 29, високий рівень - 5. (рис. 1.7.) Це свідчить про різний рівень сприйняття батьківських очікувань серед респондентів, але здебільшого середній.

На нашу думку, рівень батьківських очікувань до своєї дитини у майбутньому може визначати стиль лідерства людини та впливати на процеси прийняття рішень у молодому віці. Лідери з низьким рівнем батьківських очікувань можуть виявляти більшу незалежність в прийнятті рішень та виконанні завдань. Це дуже важливо для врахування потреб команди та забезпечення адаптивного підходу до викликів. З іншого боку, лідери з високим рівнем батьківських очікувань можуть відчувати значний тиск щодо досягнення високих результатів, що може викликати стрес та впливати на якість прийнятих рішень. Це також може впливати на взаємодію з командою, яка відчуває тиск від лідера. Розуміння цього аспекту дозволяє лідеру більш ефективно впоратися з тиском та створити

сприятливий клімат для спільного розвитку. Це один з ключових елементів успішного лідерства, спрямованого на досягнення спільних цілей та розвиток команди.

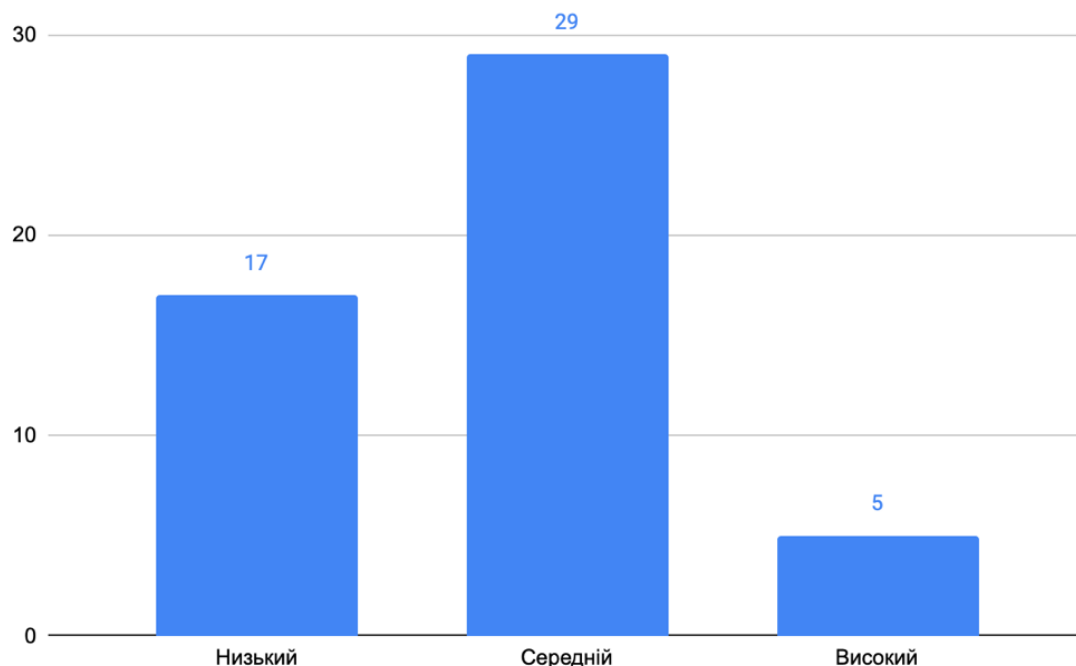


Рис.1.7. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня батьківських очікувань за Р. Фростом. (перша група)

Загальний рівень перфекціонізму, який є сумою показників за всіма шкалами, виявився різним, а саме: низький – 1 респондент, середній – 20 респондентів, високий – 30 респондентів (рис. 1.8.). Це свідчить про тенденцію до високого рівня перфекціонізму серед респондентів.

Ці результати дозволяють визначити різні аспекти перфекціонізму серед досліджуваної групи. Загальний рівень перфекціонізму визначає стійкість лідера в умовах викликів. Помірний рівень перфекціонізму можна вважати корисним для підтримання високих стандартів виконання завдань, а також забезпечення гнучкості та адаптивності.

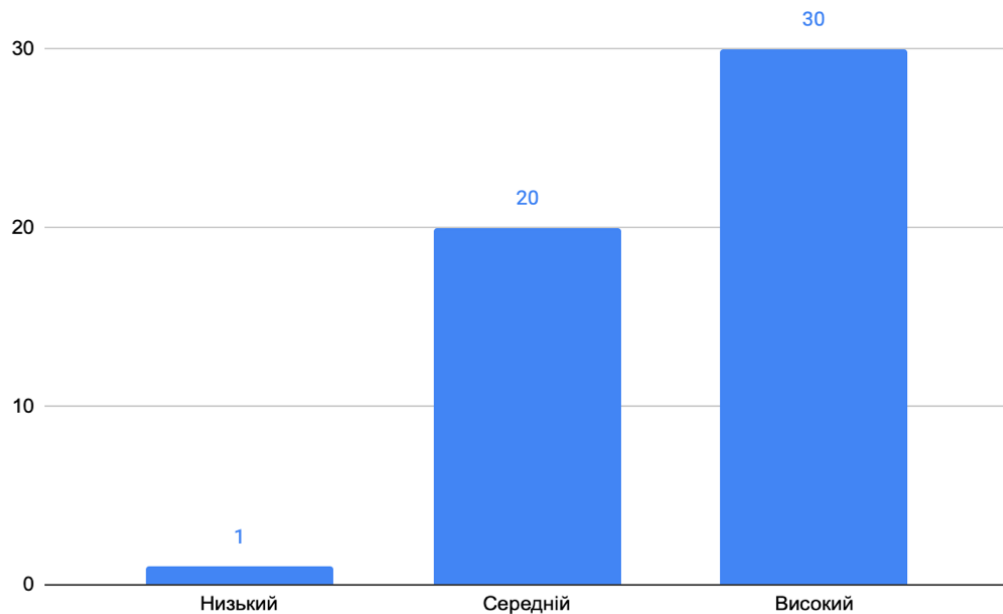


Рис. 1.8. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня перфекціонізму за Р. Фростом. (перша група)

Результати групи молодих осіб, що проживають в Україні, за короткою формою Нідерландської шкали трудової залежності (за В. Шауфелі, Тарріс) демонструють відомості про тенденції трудової поведінки серед респондентів.

За рівнем надмірності в роботі (гіпертрофованого трудоголізму) ми отримали такі результати: нижче середнього - 1 респондент, середній – 26, вище середнього 24 (рис. 1.9.). Тож, ми бачимо, що лише невелика частка групи має низький рівень гіпертрофованого трудоголізму, натомість значна частка групи має середній і високий рівень гіпертрофованого трудоголізму.

На нашу думку, це свідчить про те, що для лідерів з середнім рівнем гіпертрофованого трудоголізму є характерною висока відповідальність та старанність, що сприяє досягненню цілей команди. Однак для них важливо постійно забезпечувати можливість відновлення для підтримання стійкої продуктивності. Натомість лідери з вищим рівнем гіпертрофованого трудоголізму можуть бути схильні до перфекціонізму (про що свідчать попередні результати) та прагнення до високих стандартів (що також засвідчують попередні

результати), тому для них важливо приймати допомогу під час роботи для боротьби зі стресом та підтримки рівня енергії для подальшого ефективного керівництва.

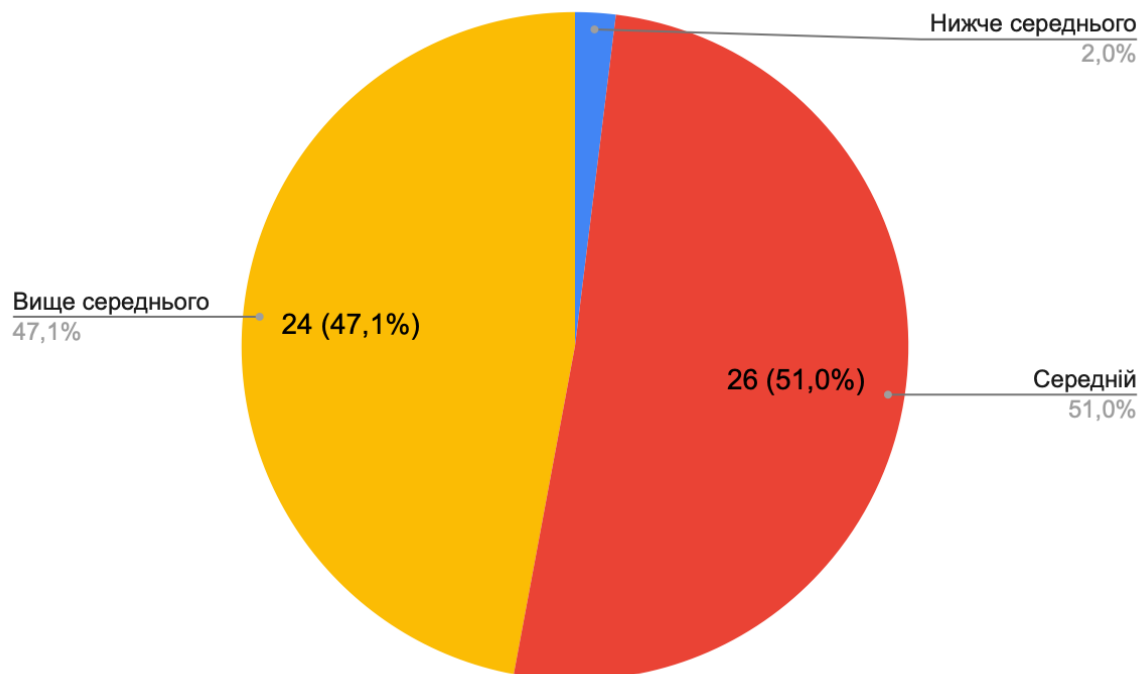


Рис.1.9. Відсоткове значення результатів рівня надмірності роботи (гіпертрофованого трудоголізму) за Шкалою трудової залежності (за В. Шауфелі, Тарріс) (перша група)

За рівнем зацикленості на роботі (неконтрольованого трудоголізму) ми отримали такі результати: нижче середнього - 2 респонденти, середній – 17 респондентів, вище середнього – 31 респондент (рис.1.10.). Тож, бачимо, що відповідно до рівня надмірної роботи, тут також лише мала частина групи має низький рівень неконтрольованого трудоголізму. Так само можемо відслідкувати, що більшість групи має середній рівень неконтрольованого трудоголізму і рівень вище середнього, що означає, що значна частина групи демонструє вищий рівень неконтрольованого трудоголізму

На нашу думку, лідери з середнім рівнем неконтрольованого трудоголізму можуть ефективно керувати своєю роботою, забезпечуючи стійкий баланс між

інтенсивністю роботи та особистим життям, однак лідери з вищим рівнем неконтрольованого трудоголізму можуть ставити високі (і часом завищені) вимоги до себе та команди, тому для них управління стресом та впровадження стратегій саморегуляції може бути ключовим елементом для забезпечення їхньої продуктивності.

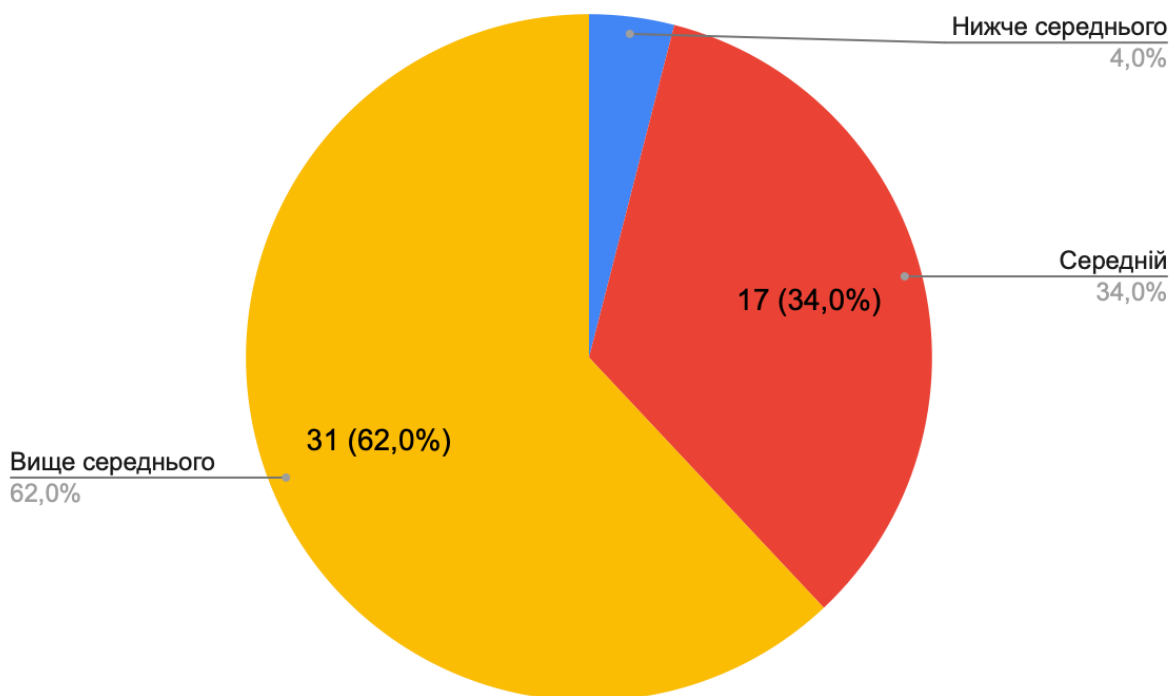


Рис.1.10. Відсоткове значення результатів рівня зацікленості на роботі (неконтрольованого трудоголізму) за Шкалою трудової залежності (за В. Шауфелі, Тарріс) (перша група)

За методикою «Шкала самоєфективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» ми отримали такі результати: висока самоєфективність - 14 респондентів, вища за середню – 22 респонденти, середня – 11 респондентів, нижча за середню – 3 респонденти, низька – 1 респондент (рис.1.11.). У респондентів з високою самоєфективністю мають сильну внутрішню мотивацію та впевненість у своїх силах, саме це допомагає їм ефективно мобілізувати та мотивувати себе і свою команду до досягнення великих цілей. Лідери з вищою за середню

самоефективністю також мають впевненість у власних можливостях, але, вона проявляється в меншій мірі. У групи з середньою самоефективністю є стабільний рівень впевненості в своїх силах, але вони потребують додаткової підтримки у вдосконаленні своїх лідерських навичок та мотивації команди. Мала кількість респондентів виявили нижчий за середній рівень самоефективності, що може бути пов'язано з відсутністю віри у власні сили чи можливість успіху. Всього один респондент демонструє низький рівень самоефективності, тому у нього присутні значні труднощі з мотивацією та проблемою віри у власні сили.

На нашу думку, особи, що володіють високою самоефективністю можуть проявляти себе як ефективні лідери, адже вона дозволяє їм успішно активізувати та мотивувати як себе, так і свою команду для досягнення поставлених цілей. Натомість людям з нижчою за середню та низькою самоефективністю складно бути лідерами, тому вони можуть стикатися із складнощами у мотивації та досягненні цілей, для них потрібно створювати сприятливі умови для їхнього особистісного та професійного розвитку.

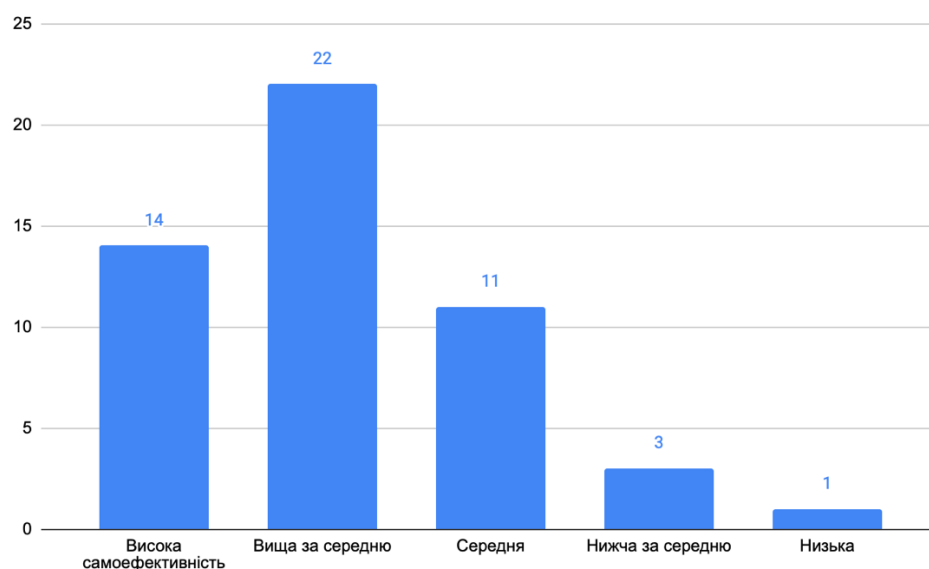


Рис.1.11. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня самоефективності за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (перша група)

У ході нашого дослідження лідерських якостей серед респондентів осіб молодого віку, які проживають в Україні, ми провели аналіз і дослідження таких аспектів, як: розвиток комунікативних навичок, перфекціонізм, трудоголізм та самоефективність.

Високий рівень комунікативних та організаторських схильностей в осіб молодого віку, які живуть в Україні свідчить про їхню здатність ефективно спілкуватися та управляти завданнями. Високий рівень комунікативних навичок вказує на здатність лідера ефективно спілкуватися з командою, встановлювати довіру та впроваджувати ідеї. Високий рівень організаторських схильностей свідчить про здатність до систематизації та управління завданнями, що є важливим для керування ресурсами та впровадження стратегічних планів.

Отримані результати також вказують на високий рівень перфекціонізму серед респондентів. Рівень перфекціонізму може свідчити про тенденцію деяких лідерів встановлювати високі стандарти для себе та інших, що може сприяти досягненню високих результатів

З отриманих результатів можна зробити висновок, що у групи лідерів переважає урівноважений підхід до трудоголізму. Звертаючи увагу на рівень самоефективності респондентів, ми вбачаємо, що вищий рівень самоефективності свідчить про їхню впевненість у власних можливостях.

Отже, отримані результати надають підґрунтя для розуміння особливостей прояву лідерських якостей в осіб молодого віку, які зараз проживають в Україні, а також характеристик лідерів, які визначають їхню здатність до комунікації, організації, управління завданнями, роботи над помилками та внутрішньої впевненості. Ці аспекти є ключовими для формування успішного та ефективного лідерства.

2.2.Інтерпретація та аналіз даних дослідження групи респондентів осіб молодого віку, які проживають за кордоном

За методикою виявлення та оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС – 1) за Б. Федоришиним і В. Синівським серед респондентів осіб молодого віку, які наразі проживають за кордоном, ми отримали такі результати (за критеріями комунікативних схильностей): низький рівень - 9 респондентів, нижче середнього - 2 респонденти, середній - 1 респондент, високий - 3 респонденти, дуже високий - 10 респондентів (рис.1.12.)

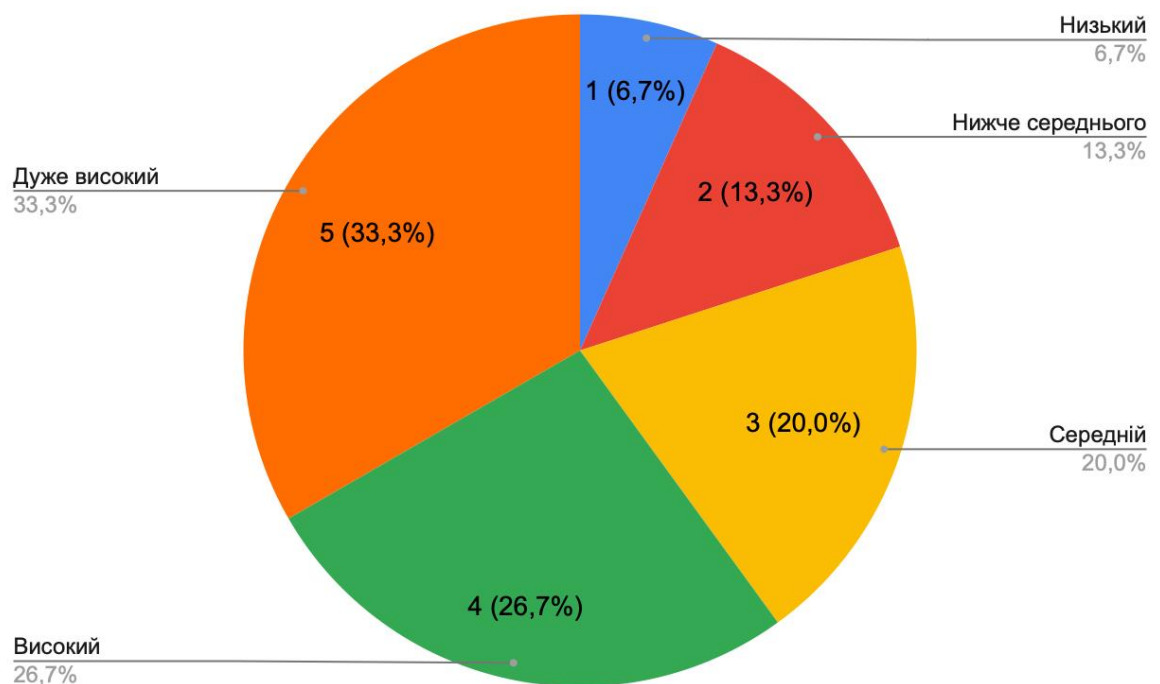


Рис.2.1. Відсоткове значення результатів співвідношення рівнів комунікативних схильностей за шкалою за Б. Федоришиним та В. Синівським (друга група)

В оцінці рівня організаторських схильностей ми отримали такі результати: низький - 7 респондентів, нижче середнього - 5 респондентів, середній - 3 респонденти, високий - 4 респонденти, дуже високий - 6 респондентів (рис. 1.13).

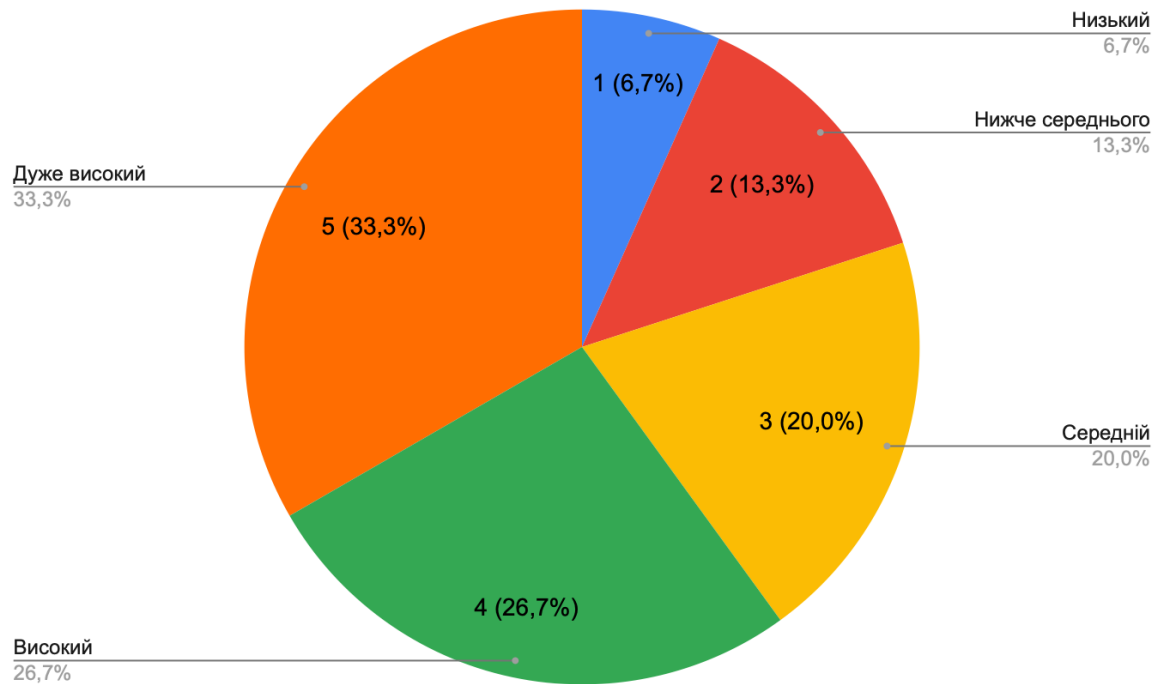


Рис.2.2. Відсоткове значення результатів співвідношення рівнів організаторських схильностей за Б. Федоришиним та В. Синівським (друга група)

Порівнявши результати обох шкал, можна визначити, що респонденти виявили трохи вищі рівні організаторських схильностей порівняно з комунікативними схильностями за шкалою оцінок.

На нашу думку, зазначений високий рівень організаторської компетентності свідчить про здатність респондентів до успішного організаційного керівництва та ефективного управлінського впливу.

Аналіз результатів групи молодих людей, які живуть за кордоном, за допомогою шкали перфекціонізму Р. Фроста в адаптації В. Ясної та С. Єнікополова, показує п'ять ключових аспектів цього явища, включаючи занепокоєність помилками, організованість, батьківську критику та сумніви у власних діях, особистісні стандарти та батьківські очікування. Аналіз розподілу на шкалі «Занепокоєність помилками» вказує на різні рівні вираженості цього

аспекту у респондентів, зокрема: низький - 6, середній - 16, високий – 3 (рис. 1.14). Результати показують, що більшість респондентів мають середній рівень занепокоєності помилками.

На нашу думку, це свідчить про здатність осіб адаптуватися до нових умов після аналізу власних помилок і використовувати їх для власного зростання.

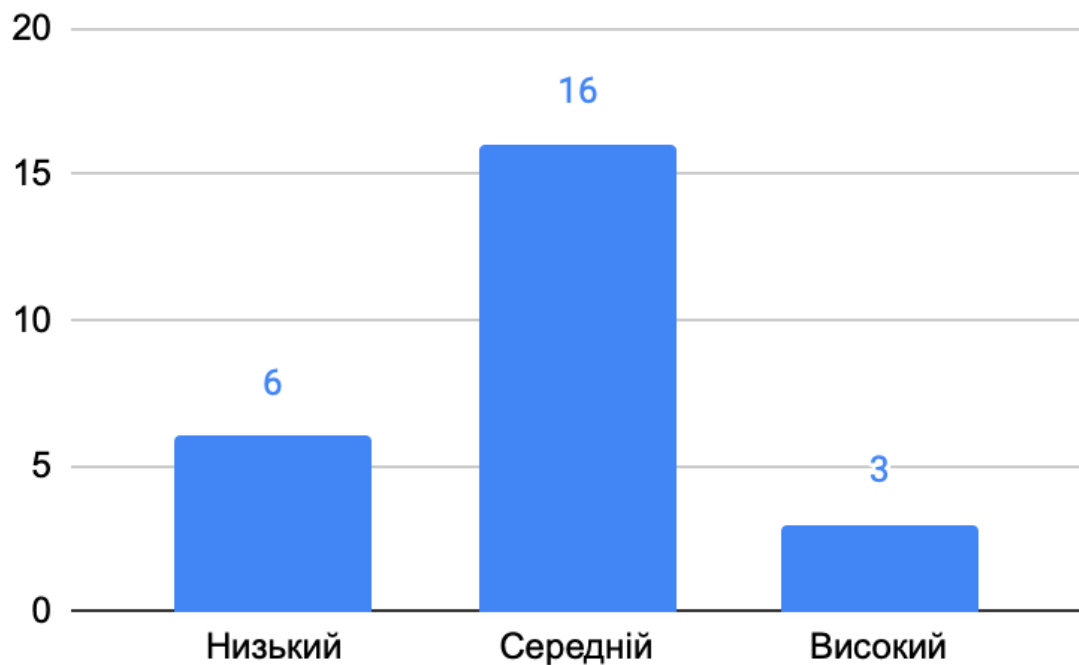


Рис. 2.3. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня занепокоєності помилками за Р. Фростом. (друга група)

Більшість респондентів має середній рівень організованості, зокрема відповіді розділилися так: низький рівень – 2 респонденти, середній рівень – 19 респондентів, високий рівень – 4 респонденти (рис.2.4). На нашу думку, це вказує на здатність осіб до роботи в структурованих умовах, але водночас для довготривалої зосередженої роботи можливо буде потрібне додаткове стимулювання для досягнення високої організованості.

Важливо зазначити, що організованість характеризується здатністю особи створювати системи, встановлювати порядок та ефективно керувати завданнями. У контексті лідерства рівень організованості грає важливу роль у здатності

керівника до ефективного планування, організації та координації робочих процесів. Лідери з високим рівнем організованості мають здатність систематизувати завдання, раціонально використовувати час та ресурси, що сприяє підвищенню ефективності робочого процесу. З іншого боку, низький рівень організованості може призвести до хаосу в управлінні завданнями, втрати часу та неефективності у вирішенні завдань.

Організованість лідера визначає його здатність створювати ефективні робочі процеси та забезпечувати команду необхідними ресурсами для досягнення спільних цілей.

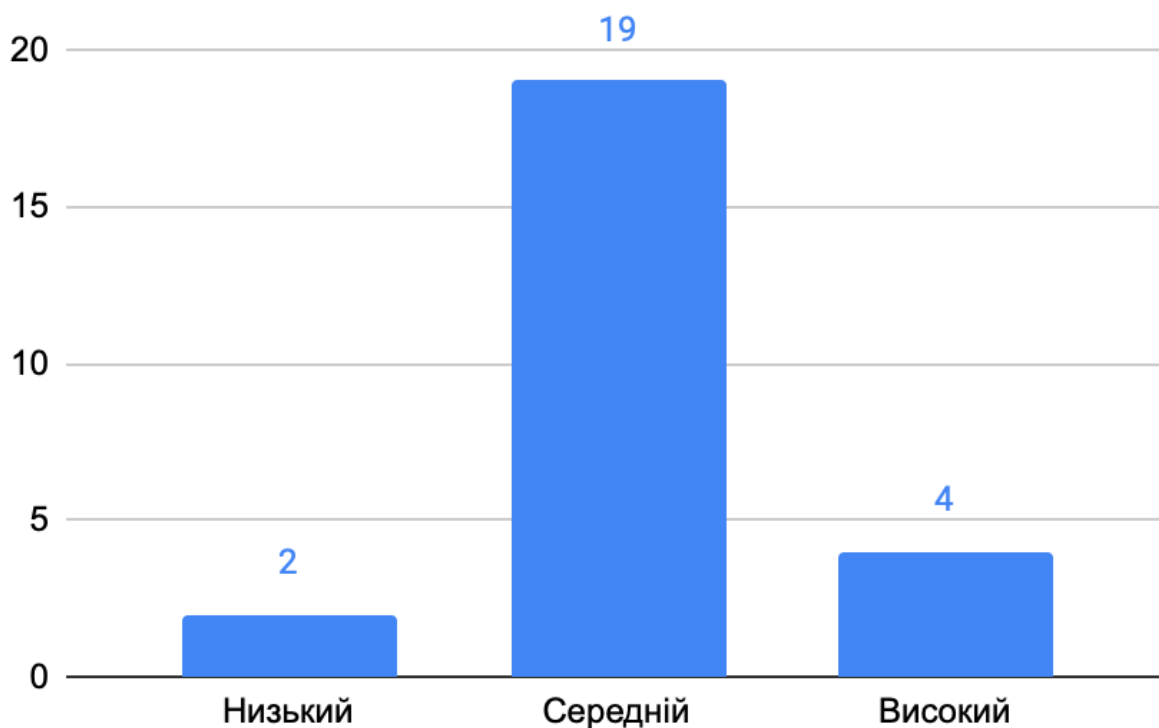


Рис. 2.4. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня організованості за Р. Фростом (друга група)

За шкалою батьківської критики та сумнівів у власних діях ми отримала такі результати за рівнем прояву: низький - 0 респондентів, середній - 19 респондентів, високий - 6 респондентів (Рис.2.5.).

На нашу думку, відсутність респондентів з низьким рівнем свідчить про те, що більшість має середній рівень батьківської критики та сумнівів у власних діях. Це може впливати на самооцінку та самовпевненість респондентів, особливо під час управління командами. Також на аналіз даних підтверджує, що певна частина учасників дослідження виявляє схильність до критичного ставлення батьків і схильність до постійних сумнівів у власних здібностях та діях, що може впливати на їхню самооцінку та рішення в різних сферах життя, зокрема й на рівень прояву лідерських навичок у повсякденному житті та роботі.

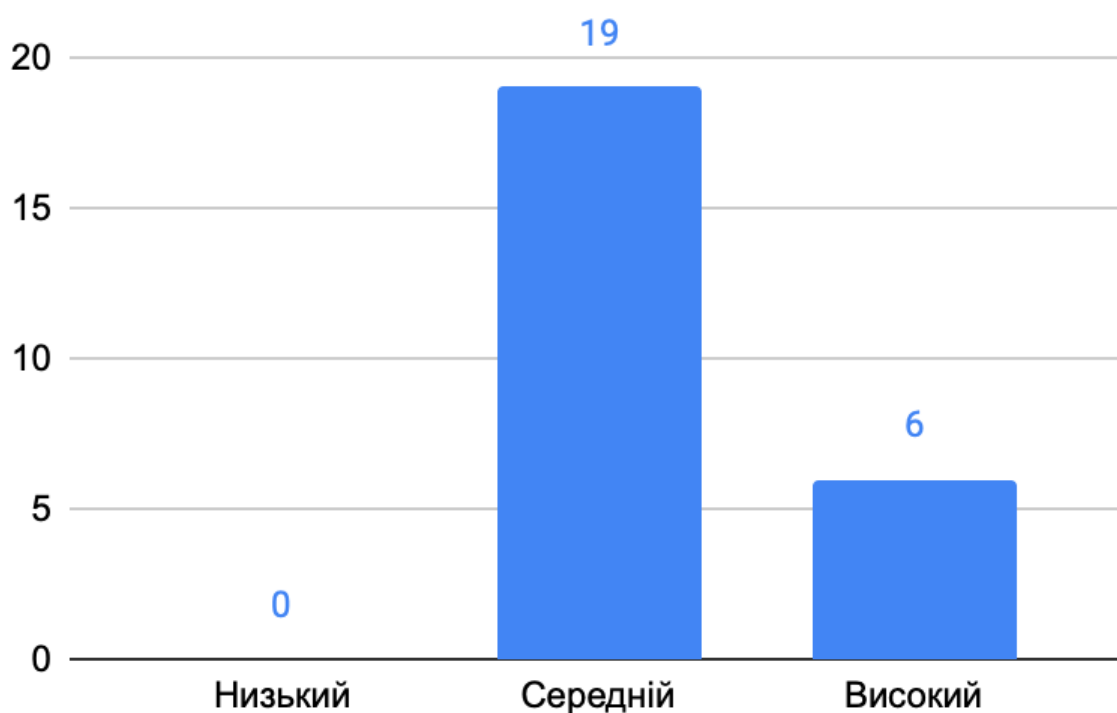


Рис.2.5. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня батьківської критики та сумнівів у власних діях за Р. Фростом (друга група)

Згідно з нашим дослідженням більшість респондентів має середній рівень особистісних стандартів, а саме: низький рівень – 11 респондентів, середній рівень – 14 респондентів, високий – 0 респондентів (рис.2.6.). На нашу думку, відсутність осіб з високим рівнем свідчить про можливий баланс між високими стандартами та здатністю до їх досягнення.

На нашу думку, у контексті лідерства, виразні особистісні стандарти можуть мати як позитивний, так і негативний вплив. З одного боку, високі стандарти можуть мотивувати лідера до досягнення великих цілей, стимулювати саморозвиток та забезпечити високу якість виконаної роботи. З іншого боку, надмірна критичність до власних досягнень може призвести до стресу а також деструктивних ситуацій, коли лідер відкладає прийняття рішень або відмовляється від ризикованих проєктів. Здатність лідера ефективно управляти власними стандартами та впливати на інших людей може визначити спроможність команди до досягнення спільних цілей.

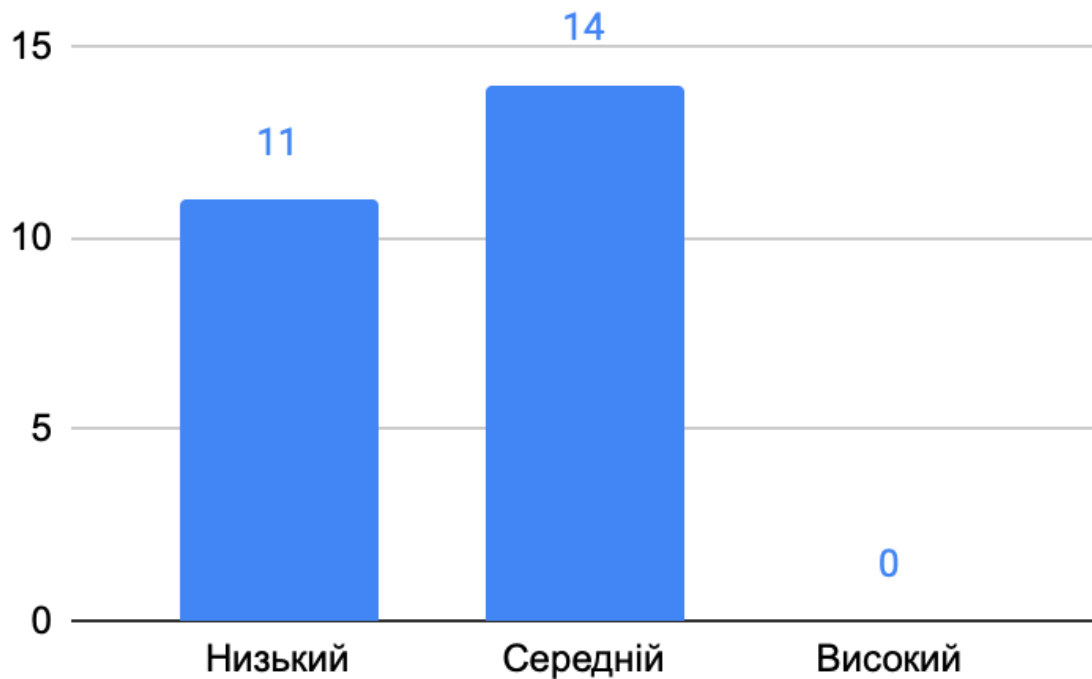


Рис. 2.6 Співвідношення кількості відповідей респондентів до особистісних очікувань за Р. Фростом (друга група)

Більшість респондентів виявляє середній рівень батьківських очікувань (низький рівень – 7 респондентів, середній рівень – 17 респондентів, високий рівень 1 респондент) (рис.2.7.). На нашу думку, цей показник може впливати на їхню мотивацію та спроможність відповідати вимогам оточення і з цього мотиву проявляти лідерські якості.

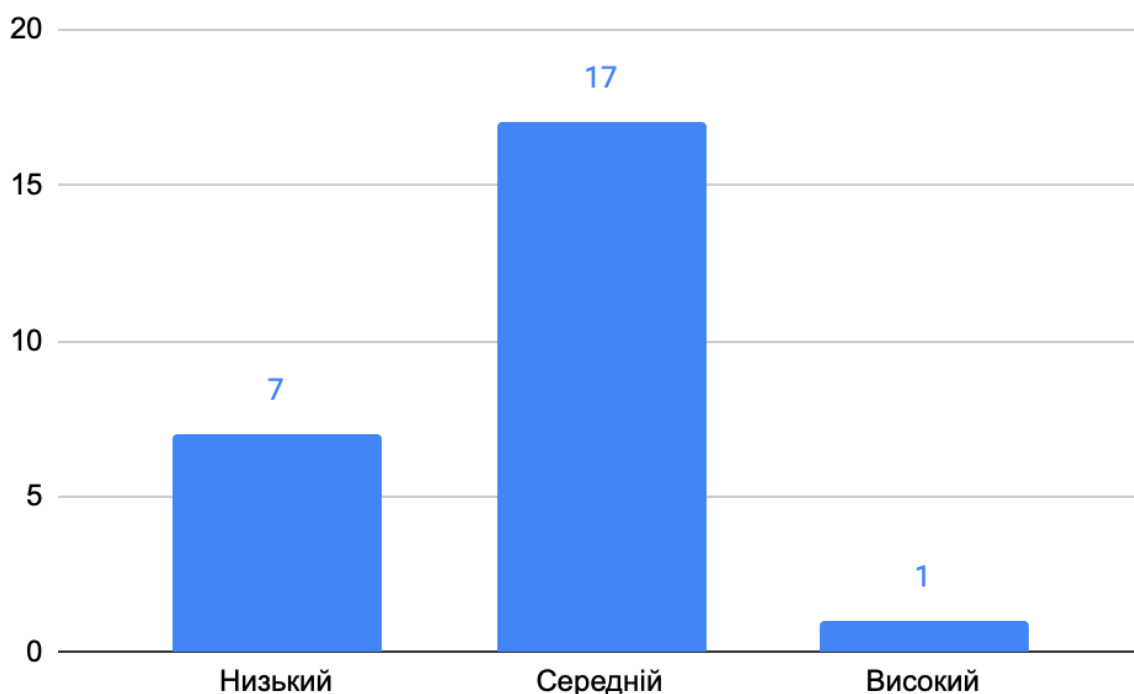


Рис.2.7. Співвідношення кількості відповідей респондентів до особистісних очікувань за Р. Фростом (друга група)

Загальний рівень перфекціонізму, визначений на основі підсумкових показників за всіма шкалами, відображає сукупний ступінь вираженості перфекціоністичних рис серед групи молодих осіб, що наразі за кордоном. За результатами дослідження, нульова кількість респондентів виявила низький рівень перфекціонізму, 11 осіб мають середній рівень, тоді як 14 осіб характеризуються високим рівнем перфекціонізму (рис 2.8.). Це вказує на те, що значна частина учасників дослідження має виражені перфекціоністичні риси, що може впливати на їхні рішення, ставлення до себе та інших, а також загальну якість життя. Високий рівень перфекціонізму може бути як сильною мотивуючою силою, так і чинником, який обмежує гнучкість та адаптацію в різних ситуаціях.

На нашу думку, отримані результати щодо загального рівня перфекціонізму серед групи молодих осіб, що проживають за кордоном, мають суттєвий вплив на прояв лідерських якостей в цьому контексті. За високим рівнем перфекціонізму

може стояти виразна схильність до встановлення високих стандартів якості та уваги до деталей, що може бути ключовим для прояву лідерських якостей.

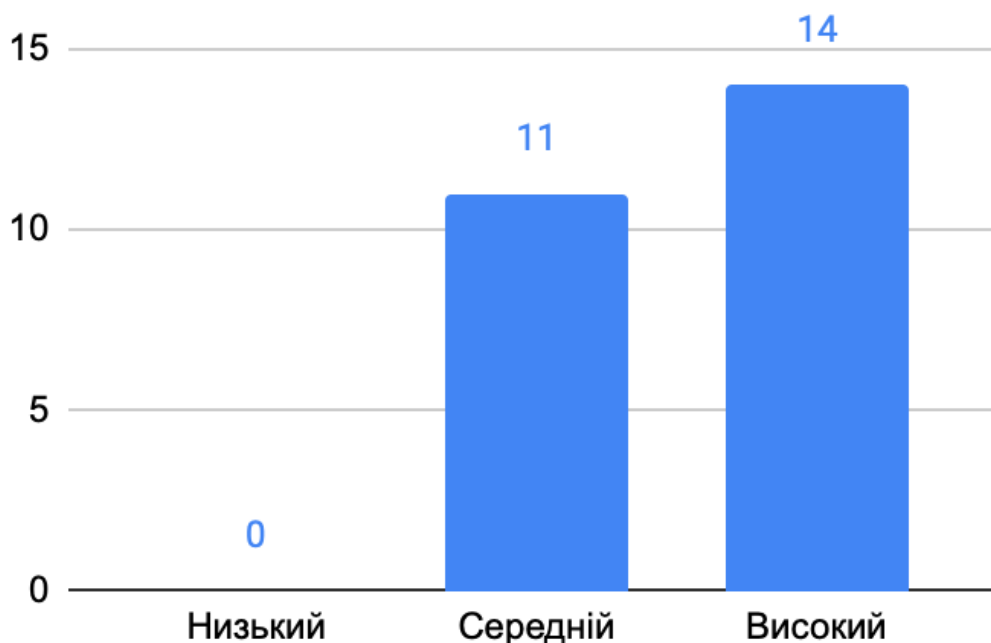


Рис. 2.8. Співвідношення кількості відповідей респондентів загального рівня перфекціонізму за Р. Фростом (друга група)

Отримано дані від 25 респондентів, які проживають за кордоном, за Голландською шкалою трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс (коротка форма) За критерієм надмірності в роботі (гіпертрофований трудоголізм) ми отримали такі результати: нижче середнього - 2 респонденти, середній - 22 респонденти, вище середнього - 1 респондент (рис.2.9.).

Результати показують, що більшість респондентів (22 особи) знаходиться на середньому рівні вираженості надмірності в роботі На нашу думку, це може вказувати на те, що досліджувана група молодих осіб, яка проживає за кордоном, проявляє помірно високий рівень трудоголізму та працьовитості. У контексті лідерства це може бути сприятливим фактором, оскільки такі особи можуть бути ефективними та наполегливими у досягненні своїх цілей, адже лідер, здатний підтримувати та керувати такою командою, може досягти успіху в реалізації стратегій та завдань.

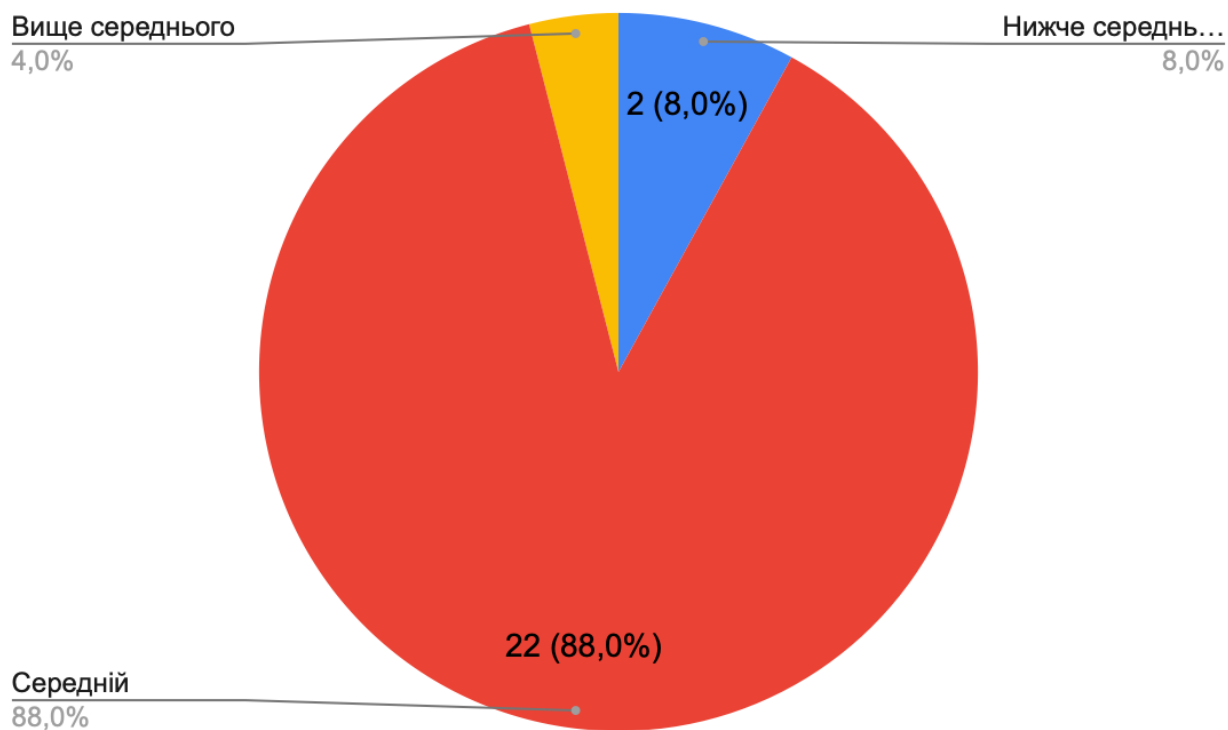


Рис.2.9. Відсоткове значення результатів рівня зацикленості на роботі (неконтрольованого трудоголізму) за Шкалою трудової залежності (за В. Шауфелі, Тарріс) (друга група)

Проаналізувавши дані щодо зацикленості на роботі (неконтрольованого трудоголізму) ми отримали такі дані: нижче середнього - 1 респондент, середній: 14 респондентів, вище середнього - 10 респондентів (рис. 2.10). У цій категорії спостерігається більш різноманітний розподіл, але чисельність респондентів із середнім рівнем вираженості (14 осіб) переважає.

На нашу думку, з лідерської перспективи, наявність осіб із вищим та нижчим середнім рівнем зацикленості може створити баланс у команді. Особи із вищим рівнем можуть стати джерелом мотивації та енергії для інших учасників, в той час як ті, хто демонструє нижчий рівень, може виконувати завдання, де потрібні об'єктивність та аналіз.

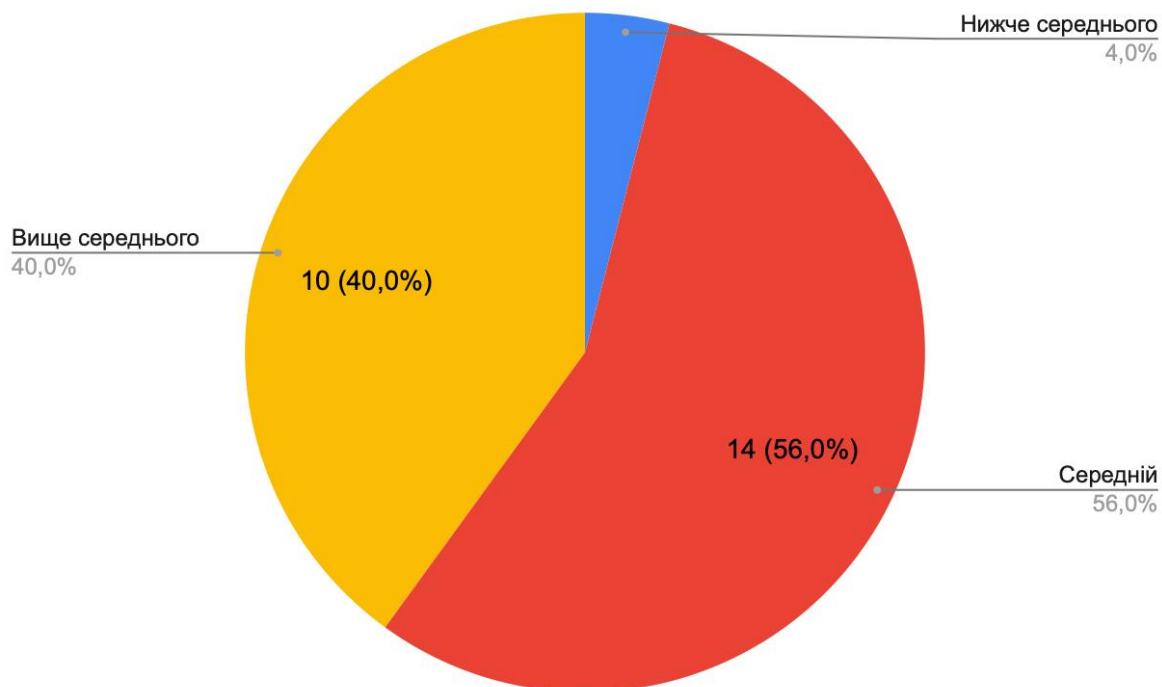


Рис.2.10. Відсоткове значення результатів рівня зацикленості на роботі (неконтрольованого трудоголізму) за Шкалою трудової залежності (за В. Шауфелі, Тарріс) (друга група)

Детальний аналіз шкали самоєфективності Р. Шварцера та М. Єрусалема демонструє такі результати: 4 респонденти – висока ефективність, 11 респондентів – вища за середню, 8 респондентів – середня самоєфективність, нижча за середню та низька самоєфективність - 2 і 0 респондентів, відповідно (рис.2.11).

На нашу думку, це свідчить про те, що особи з високим рівнем самоєфективності відзначаються сильною внутрішньою мотивацією та впевненістю в своїх здібностях. Це може свідчити про їх готовність брати на себе відповідальність, навіть у складних ситуаціях. Лідери з високим рівнем самоєфективності можуть впливати на команду, надихаючи її до досягнення великих цілей. Лідери з вищим рівнем самоєфективності також володіють суттєвою впевненістю в собі, але можливо, з іншим підходом до мотивації та

організації. Ці особи можуть виявляти гнучкість та адаптивність в різних ситуаціях, сприяючи ефективному вирішенню завдань. Особи з середнім рівнем самоефективності можуть мати здатність до ефективної діяльності, але можуть потребувати додаткової підтримки або мотивації для досягнення великих цілей. Їхні лідерські якості можуть проявлятися в здатності мобілізувати команду в сприятливих умовах. Особи з нижчим рівнем самоефективності можуть потребувати додаткової уваги та підтримки, особливо у контексті лідерської діяльності. Для них може бути важливим розвивати внутрішню мотивацію та впевненість у власних здібностях для досягнення успіху в ролі лідера.

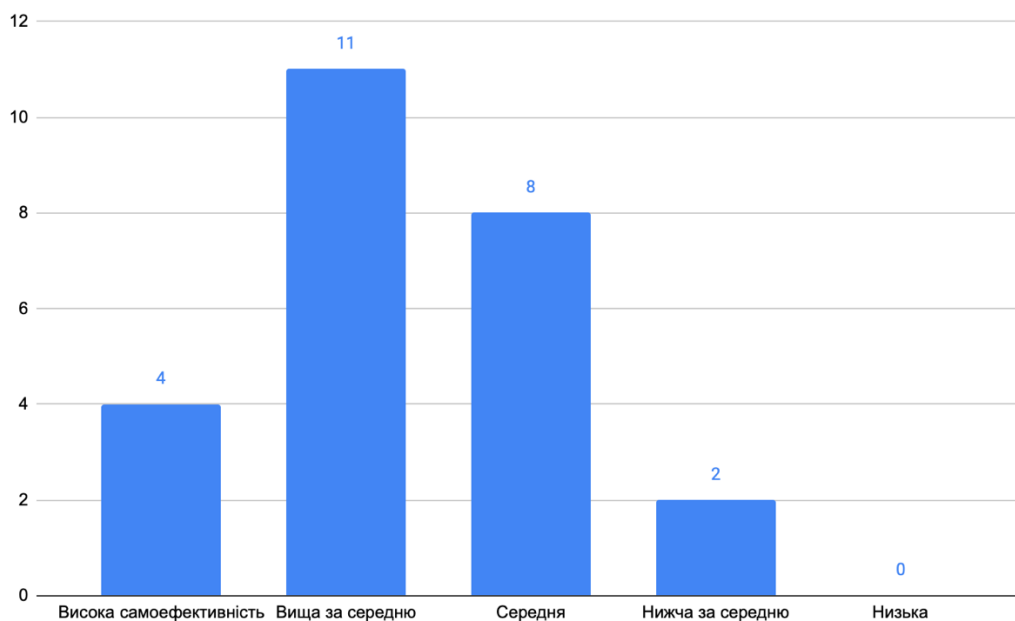


Рис.2.11. Співвідношення кількості відповідей респондентів до рівня самоефективності за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (друга група)

У ході роботи над темою та вивченням проблем дослідження ми провели аналіз і дослідження лідерських якостей у респондентів – осіб молодого віку, які проживають в Україні та за кордоном через дослідження таких аспектів: як рівень

розвитку комунікативних навичок, перфекціонізму, трудоголізму та самоефективності.

У цьому контексті варто зазначити, що високий рівень комунікативних та організаторських схильностей в осіб молодого віку, що проживають в Україні, свідчать про їхню здатність ефективно спілкуватися та управляти завданнями. Високий рівень комунікативних навичок вказує на здатність лідера ефективно спілкуватися з командою, встановлювати довіру та впроваджувати ідеї. Високий рівень організаторських схильностей свідчить про здатність до систематизації та управління завданнями, що є важливим для керування ресурсами та впровадження стратегічних планів.

Також важливо відмітити, що ми побачили доволі високий рівень перфекціонізму у респондентів з України. На нашу думку, рівень перфекціонізму вказує на тенденцію деяких лідерів встановлювати високі стандарти для себе та інших, що може сприяти досягненню високих результатів. Суттєвий розподіл за шкалою «Занепокоєність помилками» свідчить про те, що частина учасників дослідження має помірно високий рівень занепокоєння помилками.

Також отримані результати говорять про те, що у групи переважає урівноважений підхід до трудоголізму, що означає, що вона може високо цінувати свою роботу, але при цьому зберігають контроль із своїм часом та енергією. Це представляє собою вкрай важливий аспект для досягнення успіху в ролі лідера, оскільки дозволяє ефективно керувати власними ресурсами та підтримувати баланс між професійним та особистим життям.

Водночас для нас було важливо звернути увагу на рівень самоефективності респондентів. У цьому контексті ми бачимо, що вищий рівень самоефективності у респондентів свідчить про їхню впевненість у власних здатностях, що може бути ключовим фактором для ефективного лідерства. Окрім того, висока самоефективність вказує на сильну внутрішню мотивацію та здатність мобілізувати та мотивувати себе і свою команду до досягнення великих цілей.

Таким чином, отримані результати надають підґрунтя для розуміння особливостей прояву лідерських якостей особистісної комунікації та взаємодії в осіб молодого віку, а також характеристик лідерів, зокрема їхньої здатності до комунікації, організації, управління завданнями, роботи над помилками, а також внутрішньої впевненості. Ці аспекти є ключовими для формування успішного та ефективного лідерства.

2.3. Порівняльний аналіз двох груп респондентів

Порівнюючи результати двох груп (особи молодого віку, що живуть в Україні, та особи молодого віку, що живуть за кордоном) за дослідженням за методикою виявлення та оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС – 1) можна стверджувати, що респонденти обох груп відзначились високою та дуже високою оцінкою комунікативних схильностей у сумі в 60% та 66,6% відповідно. Також, середні та високі показники були фіксовані в обох категоріях, охоплюючи 33,3% респондентів у групі, що проживає в Україні, та 40% у групі за кордоном. Важливо відзначити, що низький та нижче середній рівні комунікативних схильностей становлять менший відсоток від загальної кількості у обох групах, а саме 20% та 13,3% відповідно.

На нашу думку, в порівнянні групи респондентів, які проживають в Україні, та тих, хто проживає за кордоном, виявлено, що немає суттєвих відмінностей у рівні комунікативних схильностей між цими двома категоріями осіб. Результати свідчать про те, що комунікативні навички виявились на однаковому рівні ефективності в обох групах респондентів.

У рамках багатовимірної шкали перфекціонізму Р. Фроста, в адаптації В. Ясної та С. Єнікополова, було проведено аналіз результатів, спрямований на визначення особливостей прояву перфекціонізму серед двох груп респондентів: тих, хто мешкає в Україні, та тих, хто проживає за кордоном.

У першій групі спостерігається розподіл за рівнем перфекціонізму наступним чином: низький – 3.3%, середній – 66.7%, високий – 30%. У той час як в групі 2 за кордоном виявлено наступний розподіл: низький – 0%, середній – 33.3%, високий – 66.7% (рис.3.1.).

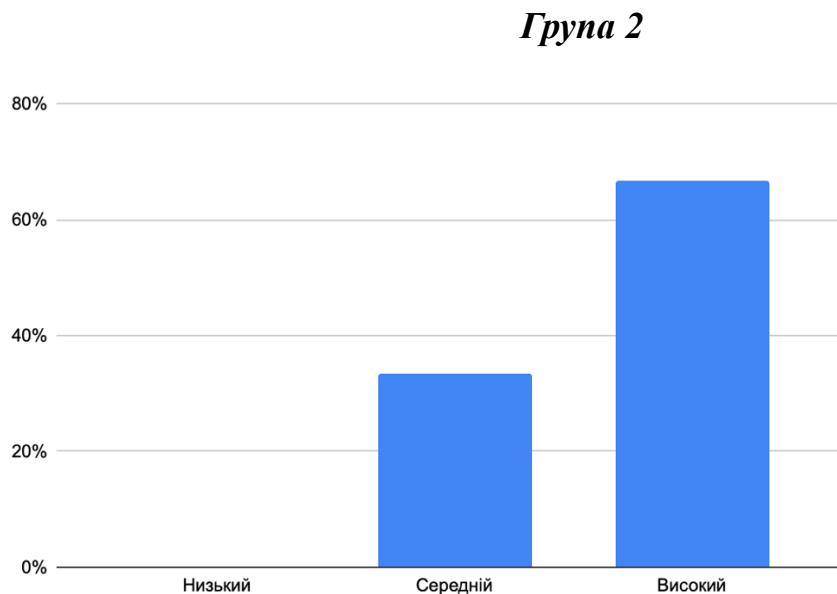
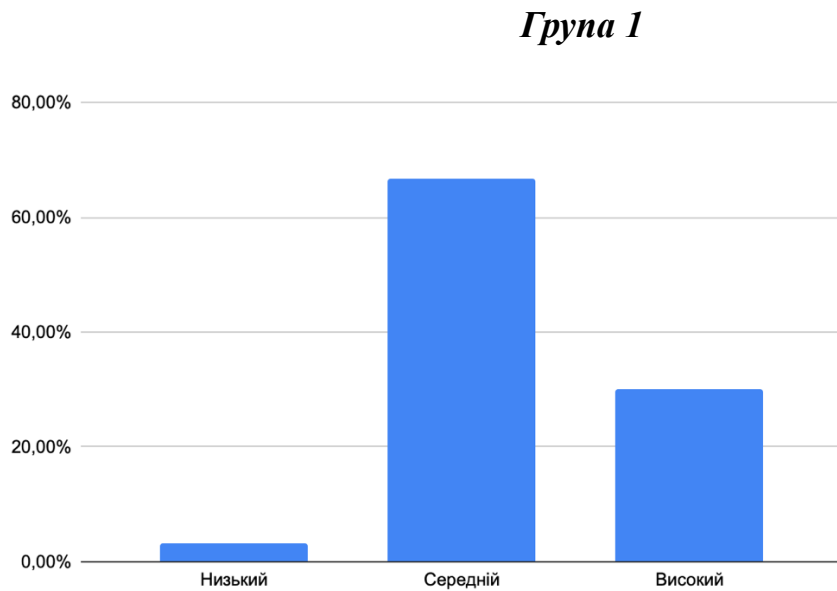


Рис.3.1. Співвідношення результатів рівня перфекціонізму за багатовимірною шкалою перфекціонізму Р. Фроста, в адаптації В. Ясної та С. Єнікополова

На нашу думку, аналіз даних свідчить про те, що рівень перфекціонізму у респондентів обох груп суттєво не відрізняється. У першій групі спостерігається трохи вищий відсоток середнього рівня перфекціонізму, але в цілому, обидві групи мають приблизно однаковий розподіл високого та середнього рівнів перфекціонізму.

У рамках дослідження за допомогою Нідерландської шкали трудової залежності В. Шауфелі та Тарріса (коротка форма), яка визначає рівень трудоголізму серед респондентів обох груп: тих, хто проживає в Україні, та тих, хто мешкає за кордоном (першої та другої групи відповідно), бачимо, що у першій розподіл результатів гіпертрофованого трудоголізму виглядає наступним чином: нижче середнього – 3.3%, середній – 86.7%, вище середнього – 10%, а у другій групі спостерігається наступний розподіл: нижче середнього – 6.7%, середній – 73.3%, вище середнього – 20%. Порівнюючи результати обох груп, можна виявити деякі відмінності у прояві перфекціонізму між респондентами з обох груп, однак в обох випадках середній рівень «Гіпертрофованого трудоголізму» домінує, але в обох групах присутні й особи з вищим та нижчим рівнем вираженості цього аспекту трудоголізму.

Аналіз результатів «Неконтрольованого трудоголізму» показує, що в першій групі: нижче середнього – 6.7%, середній – 86.7%, вище середнього – 6.7%. У другій групі: нижче середнього – 13.3%, середній – 73.3%, вище середнього – 13.3%. Тут також спостерігається подібний розподіл, але в другій групі більш виражено представлені обидві крайні категорії – нижче та вище середнього.

Загальний рівень трудоголізму (сума обох аспектів) в першій групі розподілений наступним чином: нижче середнього – 5%, середній – 86.7%, вище середнього – 8.3%. У другій групі: нижче середнього – 20%, середній – 66.7%, вище середнього – 13.3%. Обидві групи мають схожий характер розподілу, але рівень трудоголізму в другій за кордоном слабше виражений.

Таким чином, хоча загальний характер розподілу схожий, можна відзначити, що рівень трудоголізму в другій групі, тобто серед осіб, які проживають за кордоном, є менш вираженим порівняно з групою, яка проживає в Україні. Це свідчить про тенденцію до менш активної включеності у надмірну робочу діяльність серед респондентів з другої групи.

Проведений аналіз результатів застосування «Шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» серед респондентів з України та осіб, що проживають за кордоном, на нашу думку, свідчить про різницю у рівні самоефективності між цими двома групами (3.2.).

У першій групі, яка представляє респондентів з України, спостерігається наступний розподіл за рівнями самоефективності: висока – 28%, вища за середню – 44%, середня – 22%, нижча за середню – 6%, низька – 2%.

Порівнюючи це з результатами другої групи, яка включає осіб, що проживають за кордоном, можна відзначити інший характер розподілу: висока – 20%, вища за середню – 55%, середня – 33%, нижча за середню – 7%, низька – 0%.

Отже, за відсотковим розподілом виявляється, що перша група має вищий відсоток респондентів з високим та вищим рівнем самоефективності, тоді як друга група володіє більшою кількістю осіб з середнім та нижчим рівнем самоефективності.

Отримані дані вказують на те, що самоефективність респондентів з України та тих, хто проживає за кордоном, суттєво відрізняється. Висока самоефективність у групі 1 може вказувати на сильну внутрішню впевненість та здатність до досягнення поставлених цілей, тоді як група 2 виявляє більше різноманіття в рівнях самоефективності, зосереджуючи більше уваги на середніх результатах.

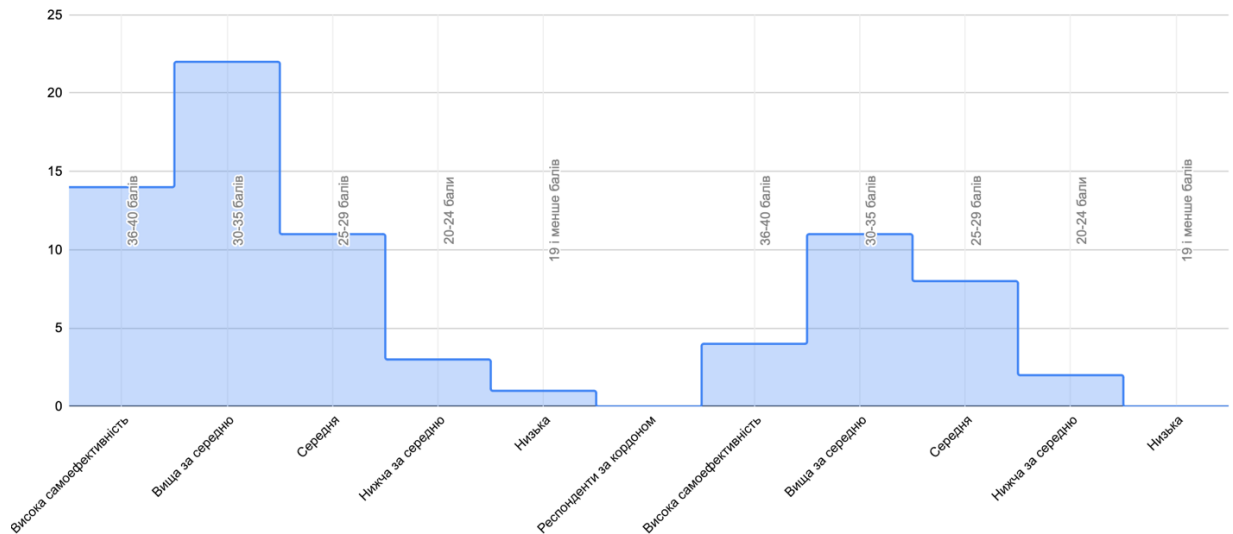


Рис.3.2. Співвідношення результатів застосування «Шкали самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» серед респондентів з України (ліворуч) та осіб, що проживають за кордоном (праворуч)

Після детального порівняння результатів застосування різних методик серед респондентів з України та осіб, що проживають за кордоном, можна зробити наступні висновки щодо комунікативних і організаторських схильностей, обидві групи демонструють схожий характер розподілу, не виявлено значущих різниць між ними.

В аналізі перфекціонізму за методикою Р. Фроста, різниці виявлені у розподілі за шкалою «Особистісні стандарти», де перша група має більше високих стандартів (30%), порівняно із групою 2 (14%). Щодо інших показників, різниця не є значущою.

Щодо дослідження за допомогою шкали трудоголізму, обидві групи мають схожий характер розподілу, але рівень трудоголізму в другій групі (серед українців за кордоном) слабше виражений, зокрема в категорії «Вище середнього».

Найбільш виразною різницею є рівень самооефективності. Перша група має вищий відсоток респондентів з високим та вищим рівнем самооефективності, тоді

як друга група володіє більшою кількістю осіб з середнім та нижчим рівнем самоефективності.

Отже, з наведених вище даних можемо зробити висновок, що отримані результати свідчать про те, що, не дивлячись на схожість у деяких аспектах, все ж існують відмінності у виявленні комунікативних та організаторських здібностей, перфекціонізму, трудоголізму та самоефективності між респондентами з України та тими, хто проживає за кордоном, однак цю різницю можна вважати не суттєвою.

ВИСНОВКИ

Акцент на лідерських проявах та комунікаційних навичках набуває нового значення в контексті глобалізації. Психологічний вимір дослідження розкриває особливості прояву лідерських якостей, комунікативних навичок та міжособистісної комунікації. Розвиток лідерських якостей може слугувати не лише інструментом підвищення професійної ефективності, але і фактором зниження рівнів стресу та тривожності.

Психологічний аспект лідерства важливий для розкриття особистісного потенціалу. Дослідження лідерських якостей у молоді дозволяє краще розуміти фактори, що впливають на формування лідерської особистості. Психологічний підхід до теми дозволяє глибше розуміти внутрішні механізми лідерства, особистісного розвитку та міжособистісних відносин у молоді.

Лідерство виступає однією з важливих складових успішного керівництва та ефективного функціонування організації, що привертає увагу як фахівців, так і науковців своєю складністю та впливом на різні аспекти діяльності. Виділяються три форми лідерства, які відповідають різним аспектам групової культури: відповідальний лідер (особа, що займає лідерську позицію в організаційній структурі), ефективний лідер (особа, яка приймає рішення та може або не може мати фіксовану роль в організаційній структурі, але є ключовою в індивідуальній структурі), та психологічний лідер (особа, яка має великий вплив на психологічну структуру членів групи і займає важливе місце в їхніх психічних уявленнях).

Також ми звернули увагу на прояви перфекціонізму, оскільки він привертає значний інтерес у психологічній науці як явище з амбівалентним характером, що проявляється у системних аспектах психічної діяльності (пізнавальній, емоційно-регуляторній, комунікативній) та в структурі особистісної організації суб'єкта. Розуміння цього конструкту в психології залишається предметом дискусій через існуючі розбіжності в оцінці амбівалентного характеру перфекціонізму, що включає як патологічні, так і нормальні тенденції особистості. Висновки з аналізу

перфекціонізму вказують на високі стандарти серед учасників дослідження. Особи, що виявляють виражені риси перфекціонізму, можуть проявляти високий рівень навичок у сферах організації, систематизації та контролю, сприяючи ефективному управлінню. Але, з іншого боку, їхні сумніви у власних діях можуть впливати на здатність швидко приймати рішення та нахильність до ризику. З іншого боку, їхня схильність до сумнівів у власних діях може впливати на прийняття швидких рішень та відкритість до ризику.

Також можемо зробити висновки відповідно до проведеного дослідження, для молодих людей характерно:

1. При виявленні і оцінці комунікативних та організаторських схильностей у різних групах осіб молодого віку, що проживають в Україні та за її межами, свідчать про високий ступінь розвиненості цих навичок в обох категоріях учасників. 60% та 66,6% відповідно отримали високі та надзвичайно високі рейтинги у комунікативних навичках. Також, у обох групах зафіксовано середні та високі рівні в 33,3% та 40% відповідно. Загальна картинка показує, що рівні комунікативних схильностей, які знаходять висловлення у низьких та нижче середніх оцінках, менше представлені і складають 20% та 13,3% відповідно. За отриманими результатами можна зазначити, що відмінностей у рівнях цих навичок між особами молодого віку, що мешкають в Україні та за її межами, не виявлено. Отже, дані підтверджують рівноцінність комунікативної ефективності у розглянутих групах респондентів.
2. У контексті багатовимірної шкали перфекціонізму, розробленої Р. Фростом і адаптованою В. Ясною та С. Єнікополовим у першій групі спостерігається такий розподіл за рівнями перфекціонізму: низький – 3.3%, середній – 66.7%, високий – 30%. З іншого боку, у другій групі за кордоном виявлено наступний розподіл: низький – 0%, середній – 33.3%, високий – 66.7%. Аналіз отриманих даних свідчить про те, що рівень

перфекціонізму у респондентів обох груп істотно не відрізняється. Хоча в першій групі спостерігається трохи вищий відсоток середнього рівня перфекціонізму, в обох групах загалом виявлено приблизно однаковий розподіл високого та середнього рівнів перфекціонізму.

3. У межах дослідження за допомогою Нідерландської шкали трудової залежності В. Шауфелі та Тарріса (коротка форма), порівнюючи результати обох груп, можна виявити деякі відмінності у прояві трудоголізму між респондентами з обох груп, однак в обох випадках середній рівень «Гіпертрофованого трудоголізму» домінує, але в обох групах присутні й особи з вищим та нижчим рівнем вираженості цього аспекту трудоголізму. Аналіз результатів «Неконтрольованого трудоголізму» показує, що в першій групі: нижче середнього – 6.7%, середній – 86.7%, вище середнього – 6.7%. У другій групі: нижче середнього – 13.3%, середній – 73.3%, вище середнього – 13.3%. Тут також спостерігається подібний розподіл, але в другій групі більш виражено представлені обидві крайні категорії – нижче та вище середнього.
4. Проаналізувавши результати використання «Шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема» можна визначити відмінності у рівнях самоефективності між цими двома групами. Відсотковий розподіл свідчить про те, що перша група має більший відсоток респондентів із високим та вищим рівнем самоефективності, тоді як у другій групі спостерігається більше різноманіття за рівнями самоефективності, з основним акцентом на середніх результатах. Отримані дані свідчать, що самоефективність респондентів з України та тих, хто проживає за кордоном, відрізняється.
5. Після докладного аналізу результатів серед респондентів з України та осіб, що проживають за кордоном, можна визначити наступні висновки

щодо комунікативних і організаторських схильностей: обидві групи мають подібний розподіл, і не виявлено значущих відмінностей між ними. У вивченні перфекціонізму різниця несуттєва. У дослідженні за шкалою трудоголізму обидві групи мають схожий розподіл, але рівень трудоголізму у другій групі (українці за кордоном) менше виражений, особливо в категорії «Вище середнього». Найвиразнішою відмінністю є рівень самоефективності. Перша група має вищий відсоток респондентів з високим та вищим рівнем самоефективності, тоді як у другій групі більше осіб з середнім та нижчим рівнем самоефективності.

Отже, отримані дані вказують на те, що незважаючи на деяку схожість у окремих аспектах, існують відмінності у виявленні комунікативних та організаторських здібностей, перфекціонізму, трудоголізму та самоефективності між респондентами з України та тими, хто мешкає за кордоном.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрахам П., Карл В., Гловер Е., Ференці Ш. Класичні психоаналітичні твори. Litres, 2015.
2. Альохіна, Н. В. Формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців. Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія 40 (2) (2013): 51-55.
3. Ашиток, Л. К. Комунікативна компетентність педагога: структура, етапи формування. Молодь і ринок 6 (2015): 10-13.
4. Бабчук, Микита Ігорович. МЕТОДИКИ ВИВЧЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ОСОБИСТОСТІ. The 21th International scientific and practical conference «Scientists and methods of using modern technologies» (May 30–June 02, 2023) Melbourne, Australia. International Science Group. 2023. 522 p.. 2023.
5. Баштинський, А. І., Б. Д. Паригін, ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ПРИ ВИБОРІ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛІДЕРА В СТУДЕНТСЬКИХ ГРУПАХ. (2018): 171 ст.
6. Берн, Е. (2001). Лідер і група. Про структуру та динаміку організацій і груп, (с. 63) (пер. з англ. А.А. Грузберга)
7. Більська, О. М. ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ТА ТРУДОГОЛІЗМ ЯК ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ.
8. Бірон, Б., Психометричний аналіз української версії шкали загальної самооефективності. Науковий редактор(2014): 16.
9. Блюм, Г., Психоаналітичні теорії особистості - М., 1996. - 243 с.
10. Бодалев, О. О., Столін і В. В., Аванесов С. В. Загальна психодіагностика. 440.1 (2000).
11. Вторнікова, Ю. С. Комунікативна компетентність у структурі ключових компетентностей громадян Європи. Витоки педагогічної майстерності. Сер.: Педагогічні науки 8 (2) (2011): 88-94.

12. Гаранян, Н.Г. Перфекціонізм і ворожість як особисті фактори депресивних і тривожних розладів: автореф. дис. докт. психол. наук / Н.Г. Гаранян. – М., 2010. – 42 с.
13. Грубі, Т. В. Генезис перфекціонізму. Збірник наукових праць Проблеми сучасної психології 33 (2016).
14. Грубі, Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. (2018).
15. Дідух, Л. І. Інформаційно-комунікативна компетентність викладача. (2012).
16. Дяченко, В. А. Теоретичний аналіз перфекціонізму як психологічного феномена. (2013).
17. Єжижанська, Т. С. Проблеми формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців. Наукові записки [Національного університету Острозька академія]. Сер.: Культура і соціальні комунікації 3 (2012): 23-31.
18. Завада, Т. Ю. Теоретичний аналіз перфекціонізму як психологічного феномена. Збірник наукових праць Проблеми сучасної психології, 2012, 16.
19. Золотарева А.А. Перфекціонізм в структурі саморегуляції особистості / А.А. Золотарева // Психологія і психотехніка. - 2012. - Т. 42. - № 3. - С. 59-68.
20. Іван, Х. О., Комунікативна компетентність українського філолога. (2011).
21. Кобзар, Т. Л. Комунікативна компетентність: психологічний підхід до проблеми. ВІСНИК Житомирського державного університету імені Івана Франка 1 (1998): 46-49.
22. Колеснікова, І. Є. Національно-культурні особливості поняття кар'єризм в українській та англійській мовах. (2014).
23. Комарніцький, О. Б. ТРУДОГОЛІЗМ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ЗАЛЕЖНІСТЬ. EDITOR COORDINATOR (2020): 239.
24. Кононенко, О. І. Психологічна структура перфекціонізму особистості. Вісник Одеського національного університету. Психологія 19.1 (31) (2014).

25. Кононенко, О. І. Теоретичні моделі вивчення перфекціонізму особистості в зарубіжній психології. РЕМ: Psychology. Educology. Medicine 1 (2014): 49-58.
26. Корнева, І. О. Критерії оцінки діяльності менеджерів державних підприємств. (2015).
27. Корніяка, О. М. Психологія розвитку комунікативної компетентності на різних етапах професійного становлення особистості. Наукові записки Інституту психології імені ГС Костюка (2011): 210-222.
28. Корніяка, О. М. Сучасні підходи до вивчення комунікативної компетентності особистості. Збірник наукових праць Проблеми сучасної психології 3 (2009).
29. Корніяка, О. М. Комунікативна компетентність сучасного фахівця–педагога і психолога. Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди (2013): 544-551.
30. Коц, В. П., С. Н. Коц. Особливості комунікативної компетентності та стресостійкості. (2018).
31. Літвякова, В. Ю. Здоровий і патологічний перфекціонізм у психологічних дослідженнях. ВЕКТОРИ ПСИХОЛОГІЇ-2020: 60.
32. Логунова, І. В. Особливості використання моделі бізнес-відмінності EFQM. Організатор виробництва 42.3 (2009): 74-76.
33. Мамчур, Л. І. Комунікативна компетентність особистості: її роль і значення в успішному спілкуванні. Збірник наукових праць [Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини] 2 (2006): 203-209.
34. Манько, Л. В. ТРУДОГОЛІЗМ ЯК НАДЦІННЕ ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАХОПЛЕННЯ.
35. МАРЧУК, С. Н. Емпіричне дослідження особливостей перфекціонізму осіб юнацького віку. Psychology Travelogs 3 (2023): 154-166.

- 36.Мудрик А. Б. Трудоголізм як професійна адикція особистості // Психологічні перспективи. Випуск 29, 2017. С. 175–185.
- 37.Онопченко І. В. ТРУДОГОЛІЗМ ЯК МОДЕРАТОР ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ОСОБИСТІСНИМИ ДИСФУНКЦІЙНИМИ СХЕМАМИ ТА ПСИХОЛОГІЧНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ВЧИТЕЛІВ. «Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія» 11 (2020): 17-21.
- 38.Павленко, М. В. Смысловжиттєві орієнтації і адаптаційний потенціал у студентів з високим рівнем перфекціонізму. - 528.
- 39.Павлова, В. С. Перфекціонізм як психологічний феномен. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені ВО Сухомлинського. Серія: Психологічні науки 2, Вип. 10 (2013): 242-246.
- 40.Панчук, Ю. В., Захаренко Л. М. ТРУДОГОЛІЗМ: ЯК ДІАГНОСТУВАТИ ТА ПОПЕРЕДИТИ?. (2021): 236.
- 41.Поляков, І. О., О. О. Полякова. ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ СУЧАСНОГО ТРЕНЕРА У КОНТЕКСТІ SOFT AND HARD SKILLS. Редакційна колегія (2023): 134.
- 42.Полякова, О. О., Поляков І. О. Розвиток soft skills сучасного тренера як шлях до лідерства. Лідери ХХІ століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції 26-27 жовтня 2023 р./За заг. ред. Романовського ОГХ: НТУ «ХП», 2023. 149 с. (2023): 84.
- 43.Прокопова, О. П. Мовленнєво-комунікативна компетентність як одна із складових професійного становлення фахівця. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія педагогічна 16 (2010): 54-57.
- 44.Санжаровець, В. Ю., Психологічні особливості розвитку комунікативних навичок ведення переговорів у майбутніх соціальних працівників. (2020).

45. Стеценко, Н. М. Комунікативна компетентність як складова професійної підготовки сучасного фахівця. Педагогічний альманах 29 (2016): 185-191.
46. Фігун, І. В. Психологічні особливості прояву перфекціонізму в студентському віці. (2020).
47. Хорні, Карен. Невротична особистість нашого часу. (2002).
48. Чеботарьова, Ірина Олексіївна. Комунікативна компетентність: теоретичний аспект. Наукові записки кафедри педагогіки 36 (2014): 205-215.
49. Чепурна, Г. Л. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму молоді. Diss. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00. 05 «Соціальна психологія, 2013.
50. Шапар, В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В. Б. Шапар. — Х. : Прапор, 2005. — 640 с.
51. Шевкошитна, А. О. Кар'єризм в структурі життєвих стратегій студентської молоді. Соціально-гуманітарний вісник 20-21 (2018): 22-23.
52. Юкіш, В. В., and А. О. Іванов. КЕРІВНИК ОРГАНІЗАЦІЇ-КАР'ЄРИСТ: ПРИЧИННО-НАСЛІДКОВІ ЗВ'ЯЗКИ. The Genesis of Genius 3-1 (2014): 125-128.
53. Aksom, Herman, and Anton Chorny. Resolving epistemological issues in theoretical and methodological apparatus of institutional theories of organizations. (41) (2018): 43-48.
54. Bass, B.M. (1998). Transformational Leadership: industry, military and educational impact.
55. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
56. Boyatzis R. E. et al., Examination of the neural substrates activated in memories of experiences with resonant and dissonant leaders. The Leadership Quarterly. 2012. No23(2). pp. 259

57. Burns D.D. A perfectionist's script for self-defeat // *Psychology Today*. – 1987. November. – P.34-52.
58. Carlyle, Thomas. *On Heroes, Hero-Worship and the Heroic in History*, Fredrick A. Stokes & Brother, New York, 1888. p. 2
59. Carlyle, Thomas. *On heroes, hero-worship, and the heroic in history*. Vol. 1. Univ of California Press, 1993.
60. Derue D. S. et al. Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel psychology*. 2011. No64(1). pp. 7–52.
61. Greenleaf R. K. *Servant leadership*, 1977.
62. Griffiths M. D. Workaholism is still a useful construct // *Addiction Research and Theory*. 2005. Vol. 13. #2. P. 97–100.
63. Gronn P. Distributed leadership as a unit of analysis. *The leadership quarterly*. – 2002. No13(4). pp. 423
64. Hamachek D. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism // *Psychology*. 1978. V. 15. P. 27-33
65. Hannah S. T. et al. The psychological and neurological bases of leader self-complexity and effects on adaptive decision-making. *Journal of Applied Psychology*. 2013. No98(3). pp. 393
66. Hewitt P., Flett G., Ediger E. Perfectionism and depression: longitudinal assesment of a specific vulnerability hypothesis // *J-l of Abnormal Psychology*. 1996. V. 105. № 2. P. 276—280.
67. House R. J., A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly*. 1971. pp. 321-339.
68. Kühl S., Schnelle T., Tillmann F. Lateral leadership: An organizational approach to change. *Journal of Change*

69. Lowe K. B., Kroeck K. G., Sivasubramaniam N., Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The leadership quarterly*. 1996. No7(3). pp. 385
70. McGregor's, Douglas (2008). *Theory X and Y: toward a constructvalid measure*. Richard E.
71. Kopelman, David J. Prottas and Anne L. Davis. *Journal of Managerial Issues*, (20).
72. Northouse P. G. *Leadership: Theory and practice*. Sage publications, 2018.
73. Northouse P. G., *Leadership: Theory and practice*. 1997.
74. Pearce C. L., Conger J. A. *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. – Sage, 2002.
75. Politis J. D. Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity. *European Journal of Innovation Management*. 2005. No8(2). – pp. 182
76. Portugal E., Yukl G., *Perspectives on environmental leadership*. *The Leadership Quarterly*. 1994. 5(3-4). pp. 271–276
77. Robles, Marcel M. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business communication quarterly* 75.4 (2012): 453-465.
78. Schulz, Bernd. *The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge*. (2008).
79. Spring, Joel. *Deculturalization and the struggle for equality: A brief history of the education of dominated cultures in the United States*. Routledge, 2016.
80. Stogdill, R. M. Personal factors associated with leadership: A survey of the literature, *The Journal of psychology*. 1948. No25(1). pp. 35–71
81. Tang, Keow Ngang. The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences* 41.1 (2020): 22-27.

82. Waldman D. A., Balthazard P. A., Peterson S. J., Social cognitive neuroscience and leadership. *The Leadership Quarterly*. 2011. No22 (6). pp. 1092
83. Zaccaro S. J., Rittman A. L., Marks M. A. Team leadership. *The leadership quarterly*. 2001. No12(4). – pp. 451

ДОДАТКИ

Відмінності між дезадаптивним (невротичним) і адаптивним (нормальним) перфекціонізмом

<i>Адаптивний перфекціонізм</i>	<i>Дезадаптивний перфекціонізм</i>
Здатність відчувати задоволення чи насолоду від роботи	Нездатність відчувати задоволення від роботи
Зміна стандартів відповідно до ситуації	Жорсткі високі стандарти
Досяжні стандарти	Нереалістичні або нерозумно високі стандарти
Високі стандарти, які підлаштовуються до обмежень і сил людини	Надмірна генералізація високих стандартів
Прагнення до успіху	Страх неуспіху
Фокус на тому, щоб все робити правильно	Фокус на уникнення помилки
Спокійне, але ретельне ставлення до завдань	Напружене / тривожне ставлення до завдань
Розумна відповідність між досяжним виконанням діяльності і стандартами	Великий розрив між виконанням діяльності і стандартами
Відчуття незалежності свого Я від виконання діяльності	Відчуття залежності цінності свого Я від виконання діяльності
Своєчасне виконання діяльності	Відтягування дій
Наявність мотивації досягнення	Наявність мотивації уникнення негативних наслідків
Цілі досягаються для блага суспільства	Цілі досягаються для збільшення власної значущості
Неуспіх пов'язаний з розчаруванням і новими зусиллями	Неуспіх веде до жорсткої самокритики
Врівноважене мислення	«Чорно-біле» мислення
Сильне бажання досягти досконалості	Переконаність людини в тому, що вона повинна досягти досконалості
Розумна впевненість у своїх діях	Компульсивні тенденції і сумнів

Джерело: Павлова, В. С. «Теоретичний аналіз типологій перфекціонізму.»

Актуальні проблеми психології. Актуальные проблемы психологии. Actual problems of psychology (2013): 53-57.

Форма анкети проведення дослідження для респондентів з України

Дякую за цікавість до участі у проведенні дослідження.

Далі вам потрібно буде заповнити 4 опитувальники для визначення рівня ваших *організаторських та комунікативних навичок, перфекціонізму та трудоголізму.*

Усього буде 95 коротких питань з варіантами відповідей у вигляді тесту.

- Опитувальник 1 - 40 запитань
- Опитувальник 2 - 35 запитань
- Опитувальник 3 - 10 запитань
- Опитувальник 4 - 10 запитань

Відповідайте швидко і без роздумів. Майте на увазі, що усі твердження–запитання є дещо узагальненими за своїм змістом. У них не відображено усіх подробиць, додаткових умов тощо. **НЕ замислюйтесь над якимись визначеними й невисловленими деталями або умовами і відповідайте у залежності від того, яка відповідь, на ваш погляд, є переважаючою.**

Орієнтовний час на заповнення форми: до 7 хвилин.

Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

1. Стать*

Виберіть лише один варіант.

Чоловіча

Жіноча

Інша

Бажаю не вказувати

2. Кількість повних років (зазначити числом, від «14» до «35»)*

3. Рівень освіти*

Виберіть усе, що підходить.

Учень школи

Студент бакалаврату

Студент магістратури

Аспірант

Вже маю диплом бакалавра

Вже маю диплом магістра (або спеціаліста)

Не навчався в університеті

4. Місце роботи*

Виберіть усе, що підходить.

Не працюю

Підприємець

Працюю на фул-тайм роботі

Волонтеру в громадських організаціях

1/4. Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських здібностей. (Frost, R. *The dimension of perfectionism* / Frost R., P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate // *Cognitive Therapy and Research*. – 1990. – # 14. – P. 449–468.)

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх друзів до прийняття ними вашої думки?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

3. Чи довго турбує вас почуття образи заподіяне кимось із ваших друзів?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

4. Чи завжди вам важко орієнтуватися у критичній ситуації, що склалася?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

5. Чи прагнете ви до встановлення нових знайомств із різними людьми?

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

6. Чи подобається вам займатися громадською роботою?

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

7. Чи правда, що вам приємніше читати книжки чи займатися будь-якими іншими справами, ніж проводити час із людьми?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні ваших намірів, то чи легко ви відмовляєтесь від намірів?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

9. Чи легко ви встановлюєте контакт із людьми, які значно старші від вас за віком?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

14.

10. Чи любите ви вигадувати чи організовувати зі своїми друзями різноманітні ігри та розваги?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

11. Чи важко вам входити в нові для вас компанії?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

13. Чи легко ви встановлюєте контакт з незнайомими людьми?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

14. Чи прагнете ви, щоб ваші друзі діяли відповідно до вашої думки?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

15. Чи важко вам адаптуватися в новому колективі?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

16. Чи правильним є твердження, що у вас не буває конфліктів з друзями через невиконання ними своїх обов'язків та зобов'язань?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися з новою людиною?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви берете ініціативу на себе?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

19. Чи дратують вас оточуючі і чи хочеться вам побути наодинці?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

20. Чи правда, що зазвичай ви погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

21. Чи подобається вам постійно бути серед людей?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

22. Чи виникає у вас роздратування, якщо не вдається закінчити розпочату справу?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

23. Чи відчуваєте ви труднощі, незручність або ніяковіття, якщо доводиться проявляти ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від частого спілкування з друзями?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

25. Чи любите ви брати участь в колективних іграх?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

26. Чи часто проявляєте ініціативу при вирішенні питань, що стосуються інтересів ваших друзів?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

27. Чи правда, що ви почуваетесь невпевнено серед малознайомих вам людей?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

28. Чи правильним є твердження, що ви рідко прагнете довести свою правоту?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

29. Чи вважаєте ви, що без особливих зусиль можете внести позитивні зміни в малознайому для вас компанію?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

30. Чи брали ви участь у громадській роботі в школі?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

31. Чи прагнете ви обмежити коло ваших знайомих невеликою кількістю людей?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

32. Чи правильно, що ви не прагнете відстояти свою думку чи рішення, якщо воно не було одразу прийняте вашими друзями?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

33. Чи почуваетесь ви невимушено, потрапивши в незнайому для вас компанію?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

34. Чи з бажанням ви приступаєте до організації різних заходів для своїх друзів?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

35. Чи правда, що ви не почуваетесь впевнено і спокійно, коли доводиться щось говорити великій групі людей?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

36. Чи часто ви запізнюєтеся на ділові зустрічі чи побачення?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

37. Чи правда, що у вас багато друзів?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх друзів?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

39. Чи часто ви ніяковієте при спілкуванні з малознайомими людьми?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?*

Виберіть лише один варіант.

Так

Ні

2/4. Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста (адаптація В. Ясної та С. Єнікополова)

Ми розпочинаємо другий опитувальник. Він містить 34 питань, відповідайте швидко і без роздумів.

1. Мої батьки дуже вимогливі до мене.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

2. Мені дуже важливо бути організованим.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

3. У дитинстві мене карали, якщо я не досягав найкращих результатів.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
4. Якщо я не буду максимально вимогливим до себе, то в результаті стану посередньою людиною.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
5. Мої батьки ніколи не намагалися зрозуміти мої помилки.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
6. Для мене дуже важливо бути компетентним у всьому, що я роблю.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
7. Я акуратна людина.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
8. Я намагаюся бути організованим(ою).*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
9. Якщо я з чимось не справляюся в роботі або навчанні, то вважаю себе невдахою.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
10. Якщо я роблю помилку, я засмучуюся.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
11. Мої батьки хотіли, щоб я був найкращим у всьому.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
12. Я ставлю для себе більш складні цілі, ніж більшість людей.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
13. Якщо хтось виконує завдання на роботі або в школі краще за мене, я відчуваю, що взагалі не впорався із завданням.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
14. Не впоратися з частиною якоїсь справи для мене рівносильно повному провалу.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)
15. У моїй сім'ї вважається, що потрібно робити все ідеально.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
 2. Не згоден
 3. Важко визначитися
 4. Згоден (згідна)
 5. Повністю згоден (/згідна)
16. Я вмію зосередити всі свої зусилля задля досягнення мети.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
 2. Не згоден
 3. Важко визначитися
 4. Згоден (згідна)
 5. Повністю згоден (/згідна)
17. Навіть коли я роблю щось дуже старанно, я часто відчуваю, що зробив це недостатньо добре.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
 2. Не згоден
 3. Важко визначитися
 4. Згоден (згідна)
 5. Повністю згоден (/згідна)
18. Я ненавиджу бути в чомусь гірше за інших.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
 2. Не згоден
 3. Важко визначитися
 4. Згоден (згідна)
 5. Повністю згоден (/згідна)
19. Я прагну до дуже високих та складних цілей.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
 2. Не згоден
 3. Важко визначитися
 4. Згоден (згідна)
 5. Повністю згоден (/згідна)
20. Мої батьки очікували від мене досконалості в усьому.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

21. Напевно, люди будуть про мене невисокої думки, якщо я з чимось не впораюся.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

22. Я завжди відчував, що не можу відповідати очікуванням своїх батьків.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

23. Якщо я роблю щось гірше за інших людей, це означає, що я неповноцінна людина.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

24. Здається, що інші люди пред'являють до себе менші вимоги, ніж я.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

25. Якщо я не буду завжди досягати успіху, люди не будуть поважати мене.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

26. Мої батьки завжди очікували від мене більшого, ніж я сам.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

27. Я намагаюся бути акуратною людиною.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

28. Коли займаюся звичайними повсякденними справами, я досить часто відчуваю невпевненість у власних діях.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

29. Для мене дуже важливо бути акуратним.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

30. Я повинен досягати кращих результатів у повсякденних справах, ніж інші.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

31. Я організована людина.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден

3. Важко визначитися

4. Згоден (згідна)

5. Повністю згоден (/згідна)

32. Я часто не встигаю зробити певну роботу, тому що переробляю її декілька разів.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)

2. Не згоден
 3. Важко визначитися
 4. Згоден (згідна)
 5. Повністю згоден (/згідна)
33. Мені потрібно багато часу, щоб зробити щось «як має бути».*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

34. Чим менше я робитиму помилок, тим більше буду подобатися людям.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

35. Я завжди відчував, що не зможу відповідати стандартам своїх батьків.*

Виберіть лише один варіант.

1. Повністю не згоден (/не згідна)
2. Не згоден
3. Важко визначитися
4. Згоден (згідна)
5. Повністю згоден (/згідна)

3/4. Нідерландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс (коротка форма)

Ми розпочинаємо передостанній опитувальник. Він містить 10 питань, відповідайте швидко і без роздумів.

1. Я постійно поспішаю, але здається, що мені ні на що не вистачає часу.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи
2. Інколи
3. Часто
4. (Майже) завжди

2. Я продовжую працювати навіть після того, як мої колеги вже давно розійшлися по домівках.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи
2. Інколи
3. Часто
4. (Майже) завжди

3. Я відчуваю, що повинен працювати, навіть, якщо це не приносить мені жодного задоволення.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи

2. Іноколи

3 Часто

4. (Майже) завжди

4. Я дуже зайнятий і роблю кілька справ одночасно.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи

2. Іноколи

3 Часто

4. (Майже) завжди

5. Я відчуваю, що щось всередині мене змушує мене повністю віддаватися роботі, старанно працювати.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи

2. Іноколи

3 Часто

4. (Майже) завжди

6. Я витрачаю більше часу на роботу, ніж на спілкування з друзями, хобі, відпочинок.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи

2. Іноколи

3 Часто

4. (Майже) завжди

7. Я відчуваю себе зобов'язаним працювати наполегливо, навіть тоді, коли робота не приносить мені жодного задоволення.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи

2. Іноколи

3 Часто

4. (Майже) завжди

8. Я виконую кілька справ одночасно, наприклад: обідаючи, роблю помітки та розмовляю по телефону.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи

2. Іноколи

3 Часто

4. (Майже) завжди

9. Я відчуваю почуття провини, якщо я не працюю.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи
2. Інколи
- 3 Часто
4. (Майже) завжди
10. Мені важко розслабитися у вільний від роботи час.*

Виберіть лише один варіант.

1. (Майже) ніколи
2. Інколи
- 3 Часто
4. (Майже) завжди

4/4. Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

Це вже останні 10 питань, ми вже на фініші!

1. Якщо я добре постараюся, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем*

Виберіть лише один варіант.

1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
2. Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети*

Виберіть лише один варіант.

1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
3. Мені достатньо легко досягати своїх цілей*

Виберіть лише один варіант.

1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
4. В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись*

Виберіть лише один варіант.

1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
5. Я вірю, що можу впоратися з непередбачуваними труднощами*

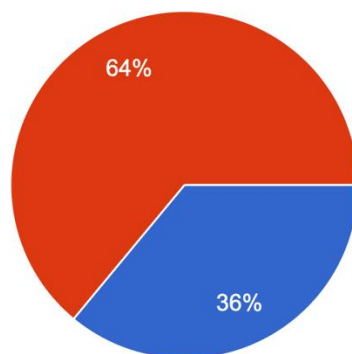
Виберіть лише один варіант.

1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно

3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
6. Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем*
- Виберіть лише один варіант.*
1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
7. Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності*
- Виберіть лише один варіант.*
1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
8. Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення*
- Виберіть лише один варіант.*
1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
9. Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації*
- Виберіть лише один варіант.*
1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
10. Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем*
- Виберіть лише один варіант.*
1. Абсолютно неправильно
2. Швидше неправильно, ніж правильно
3. Швидше правильно, ніж неправильно
4. Абсолютно правильно
- Усі питання готові! Дякую за відповіді та участь у дослідженні!**

Співвідношення відповідей респондентів, що проживають за кордоном, за датою переїзду в іншу країну

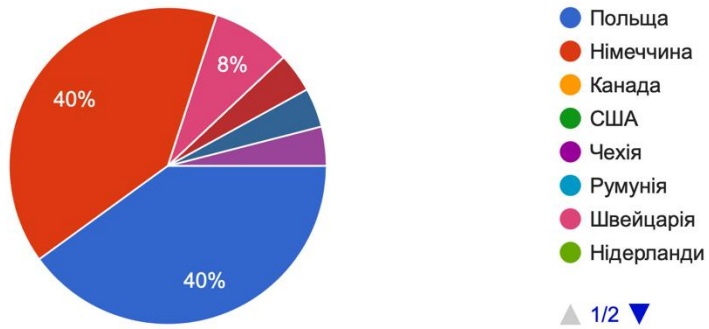
Коли ви виїхали за кордон
25 відповідей



- До 24 лютого 2022 року
- Після 24 лютого 2022 року

Співвідношення відповідей респондентів, що проживають за кордоном, за країною перебування

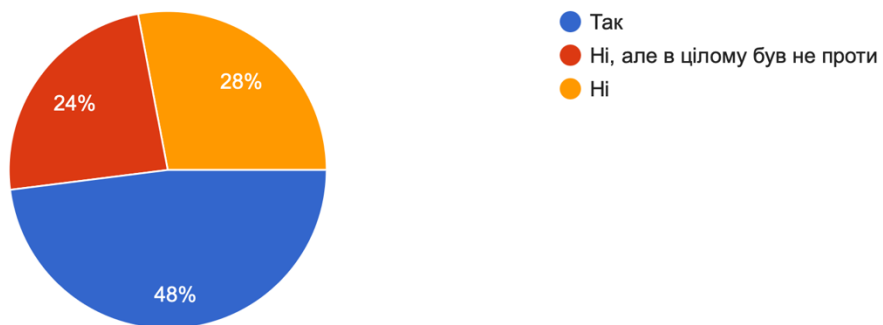
Країна перебування
25 відповідей



Співвідношення відповідей респондентів, що проживають за кордоном, за критерієм спланованості переїзду в іншу країну

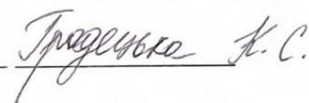
Чи планували ви переїзд в іншу країну до повномасштабного вторгнення?

25 відповідей



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


(підпис)


Григоренко А. С.