

моделі функціонування особистісних ресурсів виокремлено типи особистісних ресурсів адаптації майбутніх медичних працівників до професійної діяльності (продуктивний, помірно продуктивний і непродуктивний) відповідно до рівня адаптованості та прояву особистісних ресурсів, а також встановлено їхній психологічний зміст; виокремлено особливості, які визначають адаптованість майбутніх фахівців на початковому етапі їх професійного становлення; визначено закономірності адаптації майбутніх медичних працівників до професійної діяльності, у яких конструктивність процесу адаптації визначається змістом, типом й особливостями прояву особистісних ресурсів.

Перспективним напрямом дослідження особистісних ресурсів адаптації на навчально-професійному етапі професіоналізації вважаємо ґрунтовне її дослідження відповідно до фахової спеціалізації, гендерних і статевих чинників. Доречними тут будуть розробки та впровадження різноманітних формувальних технологій, що сприятимуть підвищенню рівня адаптованості й розвитку адаптивності як особистісної властивості.

#### *Література*

1. Галян А. І. Особистісні ресурси адаптації майбутніх медичних працівників до професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / А. І. Галян. – Луцьк, 2016. – 20 с.  
Halyan A. I. Osobystisni resursy adaptatsiyi maybutnik medychnykh pratsivnykiv do profesynoyi diyal'nosti [Personal resources of adaptation of future medical workers to professional activity] : avtoref. ... kand. psykhol. nayk ; 19.00.01 / A. I. Halyan. – Luts'k, 2016. – 20 p.

УДК 159.923.2:37.091.113

**Т. М. Дзюба**

Revised: July 1, 2017

Revised: August 31, 2017

Accepted: September 14, 2017

### **РИЗИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я: ВІД «НЕАДЕКВАТНОГО» СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА ДО ТРАНСФОРМАЦІЙ ПРОФЕСІЙНОГО САМОСТАВЛЕННЯ ПЕДАГОГА**

У статті вміщено результати емпіричного дослідження ризиків професійного здоров'я педагогів, зокрема особливостей трансформацій професійного са-

моцтавлення педагога під впливом «неадекватного» стилю керівництва. Визначено ключові поняття досліджуваної проблеми: професійне здоров'я, ризики професійного здоров'я, професійне самоцтавлення й «неадекватний» стиль керівництва. Підкреслено, що деструктивні ознаки професійного самоцтавлення (неадекватна самооцінка та негативна оцінка педагогом своєї праці) формуються під впливом різноманітних факторів професійного середовища. «Неадекватний» стиль керівництва розглянуто як один із таких факторів трансформацій професійного самоцтавлення, що суттєво впливає на професійне здоров'я педагога. Наведено й прокоментовано результати емпіричного дослідження особливостей взаємозв'язків між фактором «неадекватний» стиль керівництва (використано авторський опитувальник «Ризики професійного здоров'я») та окремими показниками професійного самоцтавлення (методика К. В. Карпінського, О. М. Колишко). Проаналізовано достовірно значущі закономірності прямих і непрямих кореляційних зв'язків за такими показниками, як інтегративна шкала «самоефективність у професії», що складається зі шкал «самокерівництво в професії» та «самооцінка особистісного зростання в професії»; «внутрішня конфліктність особистісного зростання в професії»; «самоприниження в професії». Зроблено висновок, що вплив «неадекватного» стилю керівництва на професійне самоцтавлення педагога містить низку суттєвих небезпечних ознак для його професійного здоров'я: підвищує тривожність, вразливість працівника; руйнує в нього надію на добре ставлення до нього й на успіхи професійного кар'єрного зростання; проектується в негативному, недовірливому або недобррозичливому ставленні до інших суб'єктів професійної діяльності.

**Ключові слова:** професійне здоров'я, ризики професійного здоров'я професійне самоцтавлення, «неадекватний» стиль керівництва.

**Dziuba T. M. Risks of Occupational Health: From «inadequate» Management Style to Transformation of Teacher's Professional Self-Attitude.** The paper represents the results of empirical study of risks of occupational health, particularly peculiarities of transformation of pedagogue's professional self-attitude under the influence of «inadequate» management style. The basic definitions of studied problem are determined: occupational health, risks of occupational health, professional self-attitude and «inadequate» management style. Special attention was paid to the fact that destructive characteristics of professional self-attitude (inadequate self-estimation and negative estimation of own work by pedagogue) are formed under the influence of different professional environment factors. «Inadequate» management style is considered as one of the factors transformation of professional self-attitude, that significantly influences pedagogue's occupational health. The results of empirical study of peculiarities relationships between the factor «inadequate» management style (author's questionnaire «Risks of occupational health» is used) and the indicators of professional self-attitude (K. V. Karpinskyi, O. M. Kolyshko method) are presented and commented. Significant patterns of direct and indirect correlation relationships by such indicators are analyzed: integrative scale «self-effectiveness in profession», which includes scales «self-management in profession» and «self-estimation of personal growth in profession»; «internal proneness to conflict in personal growth in profession»; «self-depreciation in profession». Conclusion that influence of «inadequate»

management style on the pedagogue's professional self-attitude has a number of significant dangerous features for his/her occupational health is made: it rises anxiety, sensitivity of employee; destroys the employee's hope on the good attitude to him/her and to successes in professional career growth; is projected in negative, distrustful or unkindly attitude to other subjects of professional activity.

**Key words:** occupational health, risks of occupational health, professional self-attitude, «inadequate» management style.

**Дзюба Т. М. Риски профессионального здоровья: от «неадекватного» стиля руководства до трансформаций профессионального самоотношения педагога.** В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования рисков профессионального здоровья педагога, в частности – особенности трансформации профессионального его самоотношения под влиянием «неадекватного» стиля руководства. Определены ключевые понятия исследования: профессиональное здоровье, риски профессионального здоровья, профессиональное самоотношение и «неадекватный» стиль руководства. Подчеркивается, что деструктивные признаки профессионального самоотношения (негативная самооценка, негативная оценка своего труда) формируются под влиянием различных факторов профессиональной среды. «Неадекватный» стиль руководства рассматривается одним из таких факторов трансформаций профессионального самоотношения, что существенно влияет на профессиональное здоровье педагога. Приведены и прокомментированы результаты эмпирического исследования взаимосвязей между фактором «неадекватный» стиль руководства (использована авторская методика «Риски профессионального здоровья») и некоторыми показателями профессионального самоотношения (методика К. В. Карпинского, А. М. Кольшко). Проанализированы достоверно значимые закономерности прямых и непрямых корреляционных связей по таким показателям, как интегративная шкала «самоэффективность в профессии», которая включает шкалы «саморуководство в профессии» и «самооценка личностного развития в профессии»; «внутренняя конфликтность личностного развития в профессии»; «самоунижение в профессии». Делается вывод, что влияние «неадекватного» стиля руководства на профессиональное самоотношение педагога содержит ряд существенных опасных признаков для его профессионального здоровья: повышает тревожность, уязвимость работника; разрушает его надежду на хорошее отношение и на успехи профессионального карьерного роста; проектируется в негативное, недоверчивое или недоброжелательное отношение к другим субъектам профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** профессиональное здоровье, риски профессионального здоровья, профессиональное самоотношение, «неадекватный» стиль руководства.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Збільшення інтересу до проблем професійного здоров'я фахівця зумовлено орієнтацією новітніх психологічних досліджень у сфері організаційної психології та психології праці, зокрема появою такого нового напрямку, як психо-

логія професійного здоров'я (Psychology Occupational Health [7; 8; 9]). Одне із завдань досліджень у межах цього напрямку – це вивчення психологічних складників ризиків професійного здоров'я фахівця.

Під *ризиками професійного здоров'я* розуміємо потенційну можливість впливу ймовірного фактора або їх сукупності, що завдають певної шкоди або суттєво порушують ефективне виконання фахівцем професійної діяльності й трансформують систему різнобічних професійних ставлень працівника.

Отже, поняття «професійний ризик» означає можливість, велику ймовірність чого-небудь, зазвичай негативного, небажаного, руйнівного, в об'єктивному вимірі професійної реальності. Психологічний аспект ризиків професійного здоров'я розглядаємо як ситуацію, у якій присутній фактор (обставина), що здатен завдати шкоди (фізичної або психологічної), стати причиною руйнації захисних й адаптаційних механізмів психіки, зумовити втрати індивідуальних сенсів професійного буття через зміну конфігурації професійних цінностей, професійної суб'єктності, професійного самоствавлення, внутрішньої картини професійного здоров'я.

Загальновизнаним вважається той факт, що професійно-педагогічна діяльність є одним із найбільш стресогенних видів психологічної активності, а тому її можна дослідити як професію, що містить доволі широкий спектр ризиків професійного здоров'я. Наслідками надмірного та тривалого негативного впливу ризиків (хронічна перевтома, емоційне спустошення, постійно зростаючий потік інформації, інтенсифікація міжособистісних комунікацій тощо) можуть ставати ознаки руйнації професійного сенсу «Я» працівника, тобто сутнісна зміна характеру професійного самоствавлення, що може прямо чи опосередковано позначатися на самопочутті працівника.

У визначенні К. В. Карпінського *професійне самоствавлення* – це психічне новоутворення, динамічна система смислових структур і процесів, яка орієнтує людину в інструментальних зв'язках між її індивідуальними властивостями й процесами реалізації професійних мотивів і цінностей, регулюючи її професійну поведінку, професійну діяльність та спілкування відповідно до цих зв'язків [4].

За результатами проведеного автором дослідження деструктивних ознак професійного самоствавлення [2, с. 172–183] виявлено, що негативна самооцінка та негативна оцінка працівником власної праці формуються під впливом різних несприятливих факторів професійного

середовища, зокрема такого фактора, як «неадекватний» стиль керівництва, що водночас можуть розглядатися як ризики професійного здоров'я. Негативна самооцінка й негативна оцінка працівником власної праці як форми свідомої репрезентації професійного сенсу «Я» провокують системні зміни інтегральних характеристик педагога. У подальшому це стає однією з причин спрощення образу «Я-професіонал», впливає не лише на особистість педагога, а й на те середовище, яке він організовує навколо себе, тим самим перешкоджаючи виконанню продуктивної професійної діяльності, ділового спілкування та професійно-особистісного розвитку.

**Аналіз досліджень цієї проблеми.** Психологічні дослідження динаміки професіоналізації педагогічних працівників (Л. Артур, О. А. Березіна, М. І. Д'яченко, Е. Ф. Зеєр, М. Кирквуд, Є. О. Клімов, О. М. Кокун, Л. О. Кондратьєва, Д. Крісті, С. Лоттер, Л. М. Мітіна, А. К. Маркова, Н. Слайдер та ін.) звертають увагу на те, що багаторічне виконання педагогом одноманітної професійної діяльності призводить до появи професійної втоми, виникнення професійних бар'єрів, збіднення репертуару способів її виконання, погіршення самопочуття й зниження працездатності, підвищення тривожності, фрустрованості, дратівливості, виникнення професійних деформацій і «синдрому емоційного вигорання». Ці проблеми підсилюються несприятливими умовами професійного середовища, зокрема «неадекватним» стилем керівництва, який, за нашим припущенням, може виступати одним із різновидів організаційних чинників, що суттєво впливає на стан професійного здоров'я педагога.

*«Неадекватний» стиль керівництва* визначаємо як стійку систему управлінських впливів, які прямо чи опосередковано дестабілізують внутрішній світ особистості працівника, зумовлюючи стан «хронічної мобілізації», емоційного виснаження, змушуючи його бути постійно «напоготові». У такій ситуації працівник швидко виснажується, оскільки змушений постійно реагувати на різноманітні, у тому числі й дезорганізуючі, зміни організаційного середовища.

**Мета статті** – результати емпіричного аналізу трансформацій професійного самоствалення педагога під впливом «неадекватного» стилю керівництва як одного з ризиків професійного здоров'я.

**Методи й методики дослідження.** У межах проведеного автором комплексного вивчення ризиків професійного здоров'я педагога виявлено тісні кореляційні зв'язки за методом рангової кореляції

Пірсона між фактором «неадекватний» стиль керівництва (використано авторський опитувальник «Ризики професійного здоров'я» [3]) й окремими показниками професійного самоствалення (методика К. В. Карпінського, О. М. Колишко [5]). У дослідженні взяли участь 1803 респонденти (912 осіб – учителі загальноосвітніх навчальних закладів та 870 осіб – викладачі вищих навчальних закладів). Репрезентативність вибірки визначалася методом рандомізованого відбору. Математичну обробку даних і графічну презентацію результатів здійснено за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм «IBM SPSS Statistics» (версія 21.0).

**Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів дослідження.** Достовірно значущі закономірності прямих і непрямих кореляційних зв'язків отримано за такими показниками, як інтегративна шкала «самоефективність у професії» (-,464\*), що складається з оцінок, «самокерівництво в професії» (,386\*\*) та «самооцінка особистісного зростання в професії» (,672\*\*); «внутрішня конфліктність професійного самоствалення» (,661\*\*); «самоприниження в професії» (,427\*\*). Отримані дані дають підставу висловити такі припущення.

1. Непрямі кореляції між *професійною самоефективністю* та «неадекватним» стилем керівництва свідчать про те, що індивідуальні властивості суб'єкта праці перебувають у дисгармонії зі специфічними вимогами організаційного освітнього середовища. Якщо працівник не залучений до вирішення організаційних питань або не має можливості впливати на важливі події організаційного розвитку (відсторонення від активної участі в прийнятті організаційних рішень, відчуття «організаційної непричетності»), то в нього може сформуватися відчуття безпорадності й утрати контролю над ситуацією. Згодом це стає причиною розвитку невдоволеності професійною самореалізацією та якістю професійного буття в цілому і, як наслідок, – зниженням професійної самоефективності. Водночас працівник може мати високий рівень професійних досягнень, стрімке кар'єрне зростання, але при цьому його індивідуальні властивості можуть бути відторгнуті логікою професії, а самоефективність – залишатися низькою. За таких умов збільшується вірогідність виявлення симптомів емоційного вигорання, а усвідомлена працівником занижена професійна самоефективність у будь-якому випадку сприятиме більш сильному емоційному вигоранню [5, с. 86].

2. Самооцінка особистісного зростання в професії під впливом неадекватного стилю керівництва може виявлятися біполярно: як украй завищена (причина патологічного відхилення психіки – параноя) і як украй занижена (причина патологічного відхилення психіки – психостенія). «Неадекватний» стиль керівництва блокує становлення активної професійної позиції педагога, зумовлюючи тим самим тимчасову дезорганізацію непродуктивних (неадекватних) полюсів професійної самооцінки працівника. Украй висока самооцінка призводить до того, що діяльність професіонала детермінується потребами афективного плану: типовими є вияви недооцінки вимог ситуації й переоцінки власних можливостей. Низька самооцінка, навпаки, пов'язана з острахом прийняття рішень, повільністю та пасивністю. Але в обох випадках порушується вірогідне прогнозування траєкторії професійного розвитку й професійної кар'єри працівника. Результатом стає суттєве зниження загальної продуктивності професійної діяльності: порушується регуляція працездатності, адаптованість до об'єктивних умов організаційного освітнього середовища. Окрім того, суперечливість небезпечних ознак професійної самооцінки педагога провокує перспективні негативні наслідки – емоційне вигорання, стагнацію професійного розвитку, що прямо чи опосередковано позначається на якості його професійного здоров'я. За даними досліджень W. B. Schaufel, низька самооцінка, з одного боку, призводить до емоційного вигорання, а з іншого – сама може бути відображенням факторів організаційного середовища або навіть фактором відображення впливу вигорання [9].

3. Показник «самокерівництво в професії» позитивно корелює з «неадекватним» стилем керівництва, що переконливо демонструє посилення сприйняття професії як сфери кар'єрного самоствердження: особистісні властивості сприймаються педагогами як внутрішні ресурси або «знаряддя» професійної діяльності. Результати досліджень засвідчують, що високий рівень самокерівництва в професії формує кар'єрні амбіції, стимулює кар'єристську поведінку фахівця й тим самим детермінує високі показники об'єктивного кар'єрного успіху [4]. Імовірно, працівники під впливом «неадекватного» стилю керівництва опиняються в ситуації опору до об'єктивних умов організаційного середовища (острах утратити роботу, прагнення втриматися й навіть зробити кар'єру будь-яким способом, у тому числі через витіснення колег), пріоритетом якого стає орієнтація на самоздійснення через владу, оскільки суб'єкт, який ефективно управляє собою в професійній роботі, схильний претендувати й на керівництво іншими [5, с. 87].

4. *Внутрішня конфліктність особистісного зростання в професії* в працівників освітніх організацій зростає внаслідок інтенсифікації неадекватних ознак стилю керівництва й може зумовлювати розвиток тривожно-депресивних і неврастенічних станів. Ознаки цієї взаємозалежності такі:

1) внутрішньоособистісна конфліктність виявляється як зіткнення розуміння педагогом реальних професійних якостей з ідеально уявленими, які «нав'язуються» характером «неадекватного» стилю керівництва;

2) локалізація причин своїх промахів та невдач (ідеться не стільки про об'єктивні проблеми, скільки про схильність акцентувати увагу на труднощах на тлі загального негативного емоційного ставлення до себе);

3) схильність заперечувати проблеми, які є; наявність ригідних афективних комплексів, передусім у сфері невдач, неусвідомлене прагнення зберігати неадекватне уявлення про себе.

Важливо також розуміти, що феномен внутрішньої конфліктності тісно пов'язаний із такими станами, як криза й невроз. Так, в умовах освітнього організаційного середовища кризові стани виявляються в кризах професійного розвитку – особливої групи психологічних криз, що виникають на різних етапах професійного шляху, відображають його специфічні закономірності й супроводжуються переживанням протиріч професійного розвитку. У стані професійної кризи людина відчуває негативні почуття, які руйнівні впливають не лише на професійну самооцінку фахівця, роблячи його дуже вразливим і ранимим, а й формують суб'єктивну оцінку внутрішньої картини професійного здоров'я особистості. Такі кризи стають наслідком тривалого внутрішньоособистісного конфлікту, коли працівнику не вистачає особистісного ресурсу сформулювати власну професійну проблему або коли він не в змозі змінити власне ставлення до організаційних змін і трансформацій, здійснити вибір чи прийняти адекватне рішення. У подальшому, якщо не відбувається якісних змін особистісного або професійного зростання працівника, його професійний розвиток може набувати невротичного характеру.

Кризовий стан, що породжується умовами професійного середовища, з одного боку, є природним станом професійного становлення фахівця, а з іншого – якщо такий природний стан індивідуалізації провокувати («неадекватний» стиль керівництва в цьому випадку може виступати

таким провокаційним фактором), то виникає процес професійної дезадаптації з такими показниками, як патологічні форми переживання професійної кризи, професійна маргінальність і професійна деструктивність. Окрім того, кризові стани містять ознаки нервово-психічної нестійкості (НПН). Нервово-психічна нестійкість – це своєрідний «прикордонний стан», межа, за якою починається захворювання [10]. Серед факторів, що сприяють розвитку нервово-психічної нестійкості в умовах професійного середовища, Е. Ф. Зеєр визначає слабку підготовку до професійної діяльності й негативне ставлення до неї; психотравмувальні конфлікти між колегами; грубість й управлінсько-організаційні помилки керівника; характерологічні риси працівника (надмірна запальність, невпевненість, недовірливість, упертість тощо), у тому числі й фізіологічні особливості організму, які визначають ненадійність адаптаційних і компенсаторних механізмів; психологічний клімат колективу тощо [10]. Несприятливе поєднання зазначених факторів у професійно-педагогічному середовищі, які доповнюються ознаками «неадекватного» стилю керівництва, породжує значне зростання психологічного навантаження (стресогенності) і може стати сприятливим підґрунтям криз професійного розвитку та зміни модусу поведінки працівника в ставленні до власного професійного здоров'я. Отже, професійні кризи можуть ставати факторами ризику формування небажаних суб'єктивних відчуттів внутрішньої картини професійного здоров'я працівників освітніх організацій.

Інший бік внутрішньої конфліктності особистісного зростання в професії визначається труднощами професійної адаптації працівників освітніх організацій в умовах «неадекватного» стилю керівництва. У разі підвищеної дії стрес-факторів характеристики такого стилю виступатимуть додатковими ризиками організаційного середовища, які можуть призводити до розвитку почуття професійної неповноцінності, слабкості та безпорадності. Отже, «неадекватний» стиль керівництва виступає об'єктивною умовою організаційного простору й запускає механізм патологічного порівняння педагогом власних реальних професійних характеристик з ідеально уявленими, породжуючи внутрішньоособистісний конфлікт у структурі Я-концепції працівника. На думку А. Адлера, неконструктивними формами вирішення внутрішнього конфлікту стає компенсаторна мотивація, яка супроводжується внутрішньою боротьбою, агресивністю та схильністю до маніпулювання іншими людьми. Згодом ця мотивація трансформується в прагнення влади, а в разі програшу призводить до негативного ускладнення внутрішнього світу людини [1].

5. Існує прямий позитивний взаємозв'язок між «неадекватним» стилем керівництва й показником «самоприниження в професії» як специфічної професійної аутодеструкції. Професійне самоприниження є аномальним станом, що виявляється в прагненні працівника до саморуйнації внаслідок порушення професіогенезу. Це особливий вид професійної дезадаптації працівника, котрий виникає на тлі особистісно-рольового конфлікту: коли в суб'єкта праці існує запит на самовдосконалення, ідеалізацію, самоздійснення та, на противагу цьому, він не отримує чи недостатньо отримує належного професійного визнання, схвалення, кар'єрного прискорення. Іншими словами, працівник почувається недооціненим, недостатньо визнаним у межах власного професійного статусу, авторитету.

Формування цієї аутодеструкції вказує на наявність таких складників: 1) *фрустрована особистість із наявним внутрішньоособистісним конфліктом*, яка приховує свою агресію й одночасно заперечує власні професійні інтроєкти; 2) *психотравмувальна професійна ситуація* (наприклад статус «цапа-відбувайла»), у якій реалізуються захисні патерни поведінки, зумовлені внутрішньоособистісним конфліктом; 3) *несправджені професійні очікування*.

**Висновки й перспективи подальших досліджень.** Вплив «неадекватного» стилю керівництва на професійне самоствалення педагога містить низку суттєвих небезпечних ознак для його професійного здоров'я:

– *підвищує тривожність, вразливість працівника*: змушує його звужувати коло тих, із ким можна спілкуватися, оскільки існує побоювання почути негативну думку про себе, що призводить до відчуття самотності в колективі;

– *руйнує в працівника надію на добре ставлення до нього та на успіхи професійного кар'єрного зростання*: реальні успіхи й позитивну оцінку оточення людина сприймає як випадкові та тимчасові; переносить розв'язання багатьох проблем (які здаються такими, котрі не можливо розв'язати) в уявний світ, де вона може подолати всі перешкоди й отримати бажане у своїх мріях; знижує професійну активність, ініціативність, мобільність, послаблює інтерес до професійних справ; зводить нанівець надію на успіх, що теж змушує таких працівників уникати змагань;

– *проектується в негативному, недовірливому або недобррозичливому ставленні до інших людей, зокрема учнів, формуючи відповідний зміст внутрішньої картини професійного здоров'я фахівця*.

Отже, аналіз виявлених взаємозв'язків у цілому засвідчує несприятливий прогноз у вигляді невротичного розвитку працівників: фіксована установка педагогів на негативну оцінку або знецінення своїх індивідуально-професійних властивостей указує, з одного боку, на відсутність схильності брати провину на себе за власні професійні невдачі, а з іншого – на невпевненість у собі й неготовність до самоприйняття та турботливе ставлення до себе як до працівника. Отримані результати можуть бути пояснені тим, що працівники, які надмірно захоплені своєю професійною діяльністю, здатні йти на більші поступки для досягнення позитивних результатів, що може призводити до зростання рівня самоприниження в професійній діяльності. *Перспективи подальших досліджень* окресленої проблеми вбачаємо у виявленні особливостей впливу «неадекватного» стилю керівництва на рівень суб'єктивного благополуччя працівника; у перевірці висунутого припущення, що тривожно-невротична фіксація працівників освітніх організацій на «неадекватному» стилі керівництва провокує ризики викривленого сприйняття професійної реальності, зниження професійної самооцінки, працездатності, погіршення стосунків на всіх рівнях професійного спілкування, тобто формує неадаптивні форми копінг-стратегій, виявляючись більшою мірою у вигляді дезадаптивного реагування.

### *Література*

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – Москва : [б. и.], 1995. – 296 с.  
Adler, A. Praktika i teorija individual'noj psihologii [Practice and theory of individual psychology] / A. Adler. – M., 1995. – 296 p.
2. Дзюба Т. М. Деструктивні ознаки професійного самоставлення та їх вплив на професійне здоров'я вчителя / Т. М. Дзюба // Психологія особистості. – 2015. – № 1 (6). – С. 172–183.  
Dziuba, T. Destruktyvni oznaki profesijnogo samostavlennja ta ih vpliv na profesijne zdorov'ja vchitelja [Destructive features of the professional self-establishment and their influence on the teacher's occupational health] / T. Dziuba // Psihologija osobistosti, № 1 (6), 2015. – P. 172–183.
3. Дзюба Т. М. Комплекс методик для діагностики професійного здоров'я вчителя / Т. М. Дзюба. – Полтава : ПНПУ ім. В. Г. Короленка, 2015. – 59 с.  
Dziuba, T. M. Kompleks metodyk dlya diahnostryky profesijnoho zdorov'ya vchytelya [Complex of methods for the diagnosis of the teacher's occupational health] / T. M. Dziuba. – Poltava : PNPu im. V. H. Korolenka, 2015. – 59 p.
4. Kammeyer-Mueller, J. D. Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model / J. D. Kammeyer-Mueller, T. A. Judge, R. F. Piccolo // Applied Psychology: An International Review. – 2008. – № 57 (2). – P. 204–224.

5. Карпинский К. В. Профессиональное самоотношение личности и методика эгопсихологической диагностики : монография / К. В. Карпинский, А. М. Ко-лышко. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 140 с.  
Karpinskij, K. V. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoy diagnostiki : monogr. [Professional self-attitude of personality and technique of its psychological diagnosis] / K. V. Karpinskij, A. M. Kolyshko. – Grodno : GrGU, 2010. – 140 p.
6. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія / О. М. Кокун. – Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. – 200 с.  
Kokun, O. M. Psykholohiya profesiynoho stanovlennya suchasnoho fakhivtsya: monohrafiya [Psychology of professional development of modern specialist] / O. M. Kokun. – K.: DP «Inform.-analit. ahentstvo», 2012. – 200 p.
7. Leka S. Occupational health psychology / S. Leka, J. Houdmont. – Chichester, UK : Wiley-Blackwell, 2016. – 346 p.
8. Quick J. C. Handbook of occupational health psychology (2 nd ed.) / J. C. Quick, L. E. Tetrick. – Washington, DC : American Psychological Association. – 232 p.
9. Schonfeld, I. S. Occupational health psychology: Work, stress, and health / I. S. Schonfeld, C.-H. Chang. – New York : Springer Publishing Company, 2017. – 146 p.
10. Зеер Е. Ф. Психология профессии : учеб. пособие для студентов вузов / Е. Ф. Зеер. – Москва : Академ. проект : Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.  
Zeer, Je. F. Psihologija professij: Uchebnoe posobie dlja studentov vuzov [Psychology of professions: Manual for graduate students] / Je. F. Zeer. – Moskwa : Akademicheskij prospekt ; Ekaterinburg : Delovaja kniga, 2003. – 336 p.

УДК 159.923:159.942

**Є. В. Карпенко**

Revised: September 5, 2017

Revised: October 3, 2017

Accepted: October 14, 2017

## **ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ФАКТОР ОСОБИСТІСНОГО ЖИТТЄЗДІСНЕННЯ**

У статті проаналізовано феномени розуміння та інтерпретації як категорії герменевтики, що беруть участь у процесі життєздійснення особистості. Установлено, що розуміння функціонує не лише на рівні свідомості, а й несвідомого. Воно є невід'ємним компонентом між- та внутрішньоособистісного аспектів емоційного інтелекту та виконує оцінну функцію в процесі життєздійснення.

---

© Карпенко Є. В., 2017