

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС В УМОВАХ ТРИВАЛОГО ТРАВМАТИЧНОГО СТРЕСУ

Харко Ірина

Волинський національного університету імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна
irina_charko@ukr.net

Розмирська Юлія

Волинський національного університету імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна
Rozmyrska.Yuliia@vnu.edu.ua
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6713-6696>

Мета дослідження полягає у вивченні психологічних особливостей взаємодії працівників ДСНС в умовах тривалого травматичного стресу. Для реалізації цієї мети виконувалися такі завдання: здійснювалася оцінка міжособистісної взаємодії; проводилася діагностика особистісних компонентів міжособистісної взаємодії; визначався стиль міжособистісної взаємодії.

Методи. Для дослідження застосовувався метод теоретичного аналізу наукової літератури та емпіричне вивчення проблеми за допомогою «Методики оцінки особистісних компонентів міжособистісної взаємодії» (С. Ситнік).

Результати. Аналізуючи проведене дослідження, варто відзначити, що у працівників системи ДСНС в процесі взаємодії всі типи ставлення до оточуючих певним чином пов'язані мотивами міжособистісної взаємодії, проявляється прагнення до прийняття, бажання налагоджувати та підтримувати відносини, але є й низькі комунікативні потреби, вимогливість щодо уваги з боку партнерів, незацікавленість у зав'язуванні емоційних стосунків, спостерігається бажання бути серед людей, потреба подібатись людям, бути прийнятим до спільноти.

Висновки. Проведене дослідження дозволило зробити наступні висновки: міжособистісна взаємодія працівників системи ДСНС визначається як особистісний контакт, що діє у просторі і часі. Взаємодія відбувалася за допомогою спілкування і спільної діяльності, навчання, що створювало вплив один на одного та вибудовувалися певні взаємостосунки. Комунікативні навички для групи є найважливішим фактором, що визначає успіх як в професійній, так і особистій сфері. Розвивалася міжособистісна взаємодія у процесі визначення мети, встановлення психологічного контакту; далі –

визначалася сумісна діяльність; виникало взаєморозуміння (від повного до незначного).

Ключові слова: міжособистісна взаємодія, комунікація в групі, взаємовідносини, спільна діяльність, тривалий травматичний стрес.

Iryna Kharko, Yuliia Rozmyrska. Psychological features of interpersonal interaction of ses emergency service employees in conditions of long-term traumatic stress.

Purpose. The study aims to examine the psychological features of interaction between SES employees under conditions of continuous traumatic stress. To achieve this goal, the following tasks were performed: assessment of interpersonal interaction; diagnosing the personal components of interpersonal interaction; to determine the style of interpersonal interaction.

Methods. The research used the method of theoretical analysis of scientific literature and empirical study of the problem using the «Methodology for assessing the personal components of interpersonal interaction» (S. Sitnik).

Result. Analyzing the study, it is worth noting that in the process of interaction, all types of attitudes towards others are in a certain way connected by the motives of interpersonal interaction, the desire for acceptance, and the desire to establish and maintain relationships. There are also low communication needs, demand for attention from partners, disinterest in establishing emotional relationships, a desire to be among people, and the need to be liked by people, to be accepted into the community.

Conclusions. The study allowed us to draw the following conclusions: interpersonal interaction of employees of external services is defined as personal contact that operates in space and time. The interaction took place through communication joint activities, and training, which influenced each other and built certain relationships. For the group, communication skills are the most important factor determining success in both professional and personal spheres. Interpersonal interaction was developed in the process of defining goal and establishing psychological contact.

Key words: interpersonal interaction, group communication, relationships, joint activities, continuous traumatic stress.

Вступ. Сьогодні в психології особливо актуальними є дослідження життєдіяльності людини в умовах тривалої травматичної ситуації, оскільки воєнні дії в країні – це не одномоментна, а саме тривала травматична ситуація яка стосується усіх громадян (Козігора М., 2021). Об'єктом нашого дослідження є працівники екстрених служб, а саме ДСНС. Ця категорія працівників завжди працювала в умовах підвищеного стресу, а сьогодні вимагає ще більшої уваги від працівників в сфері психічного здоров'я. Предметом дослідження є

міжособистісна взаємодія, яка є важливим фактором досягнень в особистісній та професійній сферах життя. Міжособистісна взаємодія – це інтеграційний процес взаємовпливу суб'єктів сумісної діяльності, який виникає на основі спілкування та взаємостосунків (Гаврюшенко В., 2021). Загалом, термін «міжособистісна взаємодія» розкривається через такі поняття, як: «взаєморозуміння», «взаємодопомога», «співпереживання», «взаємовплив». Всі складники міжособистісної взаємодії характеризуються взаємністю (Ситнік С.М., 2021). Міжособистісне спілкування є невід'ємною частиною повсякденного життя, такий соціальний обмін має важливий вплив на те, що люди думають, купують і роблять (Berger J., 2024).

Спільна колективна, групова діяльність також відіграє важливу роль у міжособистісній взаємодії, в тому числі серед працівників системи ДСНС. Характер взаємин між людьми відображає соціально-психологічний клімат або командний дух у групі. Реагування на надзвичайні ситуації вимагає ефективної оперативної сумісності, завдяки якій різні аварійні команди об'єднують зусилля та досвід для локалізації та зменшення наслідків надзвичайної ситуації. Визначають два структурних принципи оперативної сумісності працівників екстрених служб: здатність ефективно спілкуватися і обмінюватися інформацією; наявність децентралізованої і гнучкої командної мережі (Power N., 2024).

Мета дослідження полягає у вивченні психологічних особливостей взаємодії працівників ДСНС.

Для реалізації цієї мети виконувалися такі **завдання**: здійснювалася оцінка міжособистісної взаємодії; проводилася діагностика особистісних компонентів міжособистісної взаємодії; визначався стиль міжособистісної взаємодії.

Соціально-психологічний клімат (заміняє характеристику мікроклімату, а також референтність). Визначає самопочуття людей у групі, комфортність роботи, ідентифікацію із груповими цінностями тощо. Тобто, соціально-психологічний клімат є інтегральною характеристикою відносин, комфортності в колективі та ступеню прийняття групових норм, цінностей та цілей (Голубєв С.М., 2020). Психологічний клімат варто трактувати як індивідуальне сприйняття працівниками свого робочого середовища. Важливо розуміти, що психологічний клімат можна досліджувати за допомогою

організаційного та індивідуального референта. Перший відображає сприйняття працівниками їхнього організаційного середовища в цілому, другий – сприйняття працівниками їхнього власного досвіду в організації (BorisB., 2009).

Командний дух в колективі, сприятливий соціально-психологічний клімат, творча атмосфера, взаєморозуміння, довіра, згода та взаємодопомога досягаються за виконання деяких умов. Головна з них – ототожнення членами команди особистих та групових цілей, інтересів та почуття взаємної відповідальності за дії кожного (Голубєв С.М., 2020).

Аналізуючи літературу з питань міжособистісної взаємодії, варто розкрити психологічні особливості цього явища (Gilboa-SchechtmanE., 2024; SpringsteinT., 2024). Психологічна теорія міжособистісної комунікації складається з теорії символічної взаємодії, тобто теорії управління координацією, теорії порушення очікувань і теорії залучення до взаємодії. Особливістю міжособистісної комунікації є активна участь комунікаторів і комунікантів у передачі та отриманні повідомлень або інформації спонтанно, як за допомогою вербальних, так і невербальних засобів вираження. В основному, міжособистісна комунікація може створювати форму взаємовпливу. Якщо міжособистісна комунікація здійснюється з високим рівнем інтенсивності та приділяє увагу балансу між кількістю та якістю, між комунікантом і комунікатором формуються міцні міжособистісні стосунки (Ibrahim M., 2024; YangX., 2024).

Варто також чітко диференціювати поняття «стрес», «тривалий травматичний стрес» і «посттравматичний стресовий розлад» (Козігора М., 2021). Ознаками саме тривалого травматичного стресу є травматична подія і тривала загроза. До фізіологічних ознак відносяться: порушення сну, харчування, уникнення спілкування, напруженість; до психологічних – послаблення функцій пам'яті, зменшення сенсорної чутливості; особистісні – зниження самоконтролю, пасивність поведінки; медичні – депресивний розлад, істеричні реакції, афекти.

Методи та процедура дослідження. Для вивчення взаємовідносин було проведено дослідження серед представників рятувальних професій. Загальна кількість досліджуваних експериментальної вибірки складається з кількох груп: «Командир

відділення» чисельністю 17 осіб віком від 26 до 41 року і досвідом роботи в системі ДСНС від 2 до 36 років; «Машиніст насосних установок ПР ТЗ» чисельністю 15 осіб віком від 18 до 60 років з досвідом роботи в системі ДСНС від 2-х місяців до 10 років; «Пожежний-рятувальник» чисельністю 53 особи віком від 21 до 48 років з досвідом роботи в системі ДСНС від 3 до 28 років.

Обговорення результатів. У першому дослідженні ми проводили оцінку міжособистісної взаємодії та його складові компоненти. Особливості міжособистісної взаємодії вивчалися за допомогою методики «Оцінка міжособистісної взаємодії». Ця методика має три субтести: перший оцінює рівень первинного контакту; другий – міжособистісне спілкування; третій – міжособистісні взаємовідносини (Ситнік С.М., 2019).

Результати емпіричного дослідження за цією методикою показали, що за показником первинний контакт міжособистісної взаємодії (П1) середня оцінка складає (M=11) балів. Тобто, переважна більшість досліджуваних має результат вище середнього, а це підтверджує, що досліджувані мають рівень розвитку міжособистісного контакту середній та високий. Проте, серед досліджуваних дві особи поставили низьку оцінку – 4 бали за цим тестуванням. Максимально високі оцінки (10-14) отримали 64 особи.

Комунікабельність відіграє важливу роль в житті кожної людини та містить свої особливості в кожній професійній галузі. У фахівців системи ДСНС саме ця якість посідає значне місце в професійній компетентності, оскільки вся робота побудована на вербальній та невербальній комунікації. Комунікабельність в даній сфері спрямована не лише на постраждалих, але й на колег, адже це фахівці, з якими проводиться багато часу, тому правильно пояснивши цілі роботи та завдання, результат порятунку буде швидшим та кращим.

За показником міжособистісне спілкування (П2) середнє значення дорівнює (M=10). Тобто, дещо вище ніж середня оцінка за міжособистісний контакт. Мінімальну оцінку не обрав жоден із опитаних, а максимальну 10-14 балів вибрали 48 осіб. Це свідчить про те, що більшість досліджуваних мають достатній рівень розвитку міжособистісного спілкування.

Серед ключових ефектів взаємодії найбільш часто досліджуються такі як сумісність, згуртованість, злагодженість,

спрацьованість. До позитивних результатів взаємодії зазвичай відносять успішність спільної діяльності, стійкість міжособистісних зв'язків, адекватність взаєморозуміння й пізнання, задоволеність спілкуванням і результатами спільної діяльності. Негативними результатами неефективної взаємодії можуть бути невиконання завдання, зниження продуктивності спільної діяльності, деформація й навіть розрив міжособистісних відносин. Наслідками такої взаємодії є негативні психічні стани суб'єктів взаємодії, зниження продуктивності індивідуальної діяльності. (Гаврюшенко В., 2019).

За показником міжособистісні відносини (ПЗ) середня оцінка дорівнює ($M=10$), що свідчить про переважно високий рівень розвитку міжособистісних відносин досліджуваних. Середні оцінки вказують на переважання середнього (30 осіб) та високого (53 особи) рівнів розвитку міжособистісних відносин, бо жоден із досліджуваних не має низьких оцінок за цим показником.

Порівнюючи статистичні дані за показниками П1, П2, П3, можна відмітити, що вони суттєво не відрізняються один від одного (рис. 1). Разом з тим, дещо краще результати за показником П1 (первинний контакт). В цілому, за цими показниками досліджувані, переважно, отримали високі оцінки, що пояснюється їх професійною приналежністю до рятувальних професій.

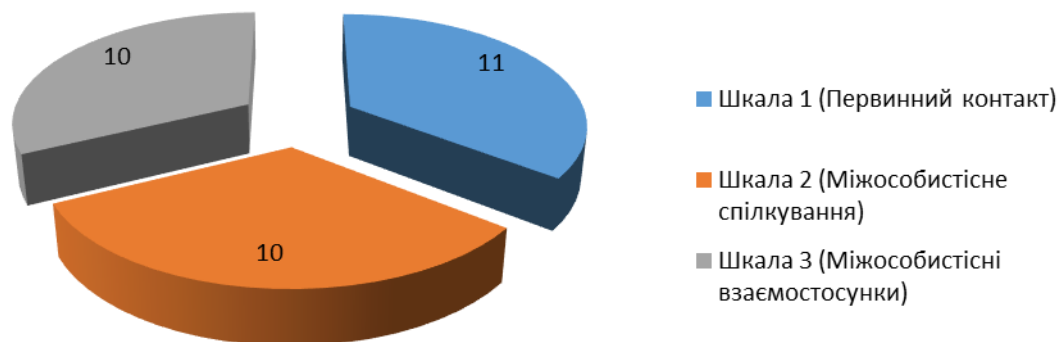


Рис. 1. Характеристика шкал опитувальника міжособистісної взаємодії (ОПВ), середні значення

Характеризуючи шкалу «Первинний контакт», група показала 11 балів, що є високим рівнем, який супроводжується такими проявами учасників цього процесу як висока потреба в комунікації, прагнення допомагати іншим і розширювати сферу свого спілкування, бажання встановити хороші стосунки із багатьма людьми, мобільність в спілкуванні, вміння підлаштовуватися до поведінки партнера, готовність до діалогу, здатність змінювати стиль

спілкування в залежності від ситуації, активно проявляти гнучкість, емоції, вміння ними керувати, бажання зближуватися з людьми на емоційній основі і прагнення знайомства з новими людьми.

Аналізуючи другу шкалу «Міжособистісного спілкування», у групі виявлено 10 балів, що є середнім рівнем і характеризується прагненням до спілкування, вмінням відстоювати свою думку. Індивіди із середнім рівнем міжособистісного спілкування не губляться в новій ситуації, швидко знаходять нових друзів, постійно прагнуть розширювати круг своїх знайомих, здатні приймати самостійні рішення в складній ситуації. В той же час, можливості для спілкування обмежені.

Під час опрацювання третьої шкали «Міжособистісні взаємостосунки» також визначено 10 балів — середній рівень, пов'язаний із помірною потребою розвитку міжособистісних взаємостосунків, обмеженим колом спілкування. Для міжособистісних стосунків характерна менша гнучкість, корисливий підхід до своїх стосунків, хвилювання за свою суспільну репутацію, орієнтація на думку оточуючих, потреба в підтримці, схвалення, поради зі сторони інших.

Розглядаючи загальний показник міжособистісної взаємодії (П4) (рис. 2), бачимо, що мінімальна та максимальна оцінка за балами дорівнює (min=18; max=40). Середня оцінка за цим показником складає (M=30).

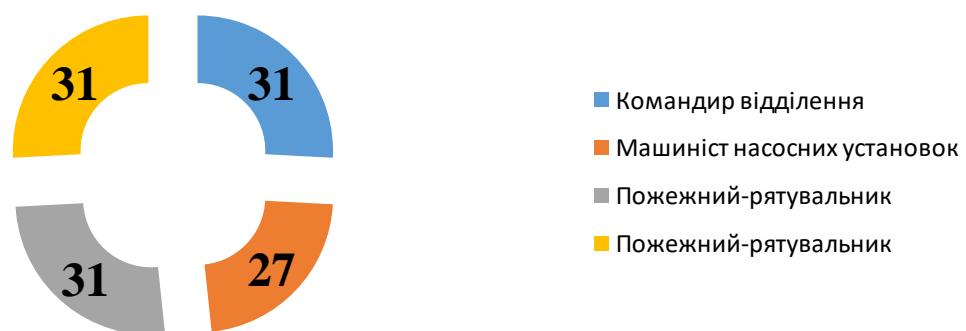


Рис. 2. Загальний показник міжособистісної взаємодії (ЗПМВ) у розрізі груп, середні значення

Виходячи з цих даних, ми бачимо, що загальний показник в цілому співвідноситься с показниками П1, П2 і П3, з яких він складається. Тобто, досліджувані переважно мають середні та високі

оцінки щодо рівня розвитку міжособистісної взаємодії. Серед опитаних немає низьких оцінок. Причини цього потребують додаткового вивчення та аналізу.

У другій частині емпіричного вивчення ми проводили діагностику особистісних компонентів міжособистісної взаємодії: мотиваційний, емоційний, когнітивний, вольовий. Опитуваним були представлені запитання, які дозволяють оцінити рівень перебігу кожного з компонентів. За результатами тестування визначалися рівні прояву як окремих компонентів, так і загалом рівень розвитку міжособистісної взаємодії.

Рівні загального особистісного компоненту визначаються з огляду на одержані показники: високий, якщо всі визначені показники відповідають переважно високому рівню розвитку особистісних характеристик; низький, якщо всі визначені показники відповідають переважно низькому рівню розвитку окремих особистісних характеристик; усі інші співвідношення віднесено до середнього рівня (рис. 3).

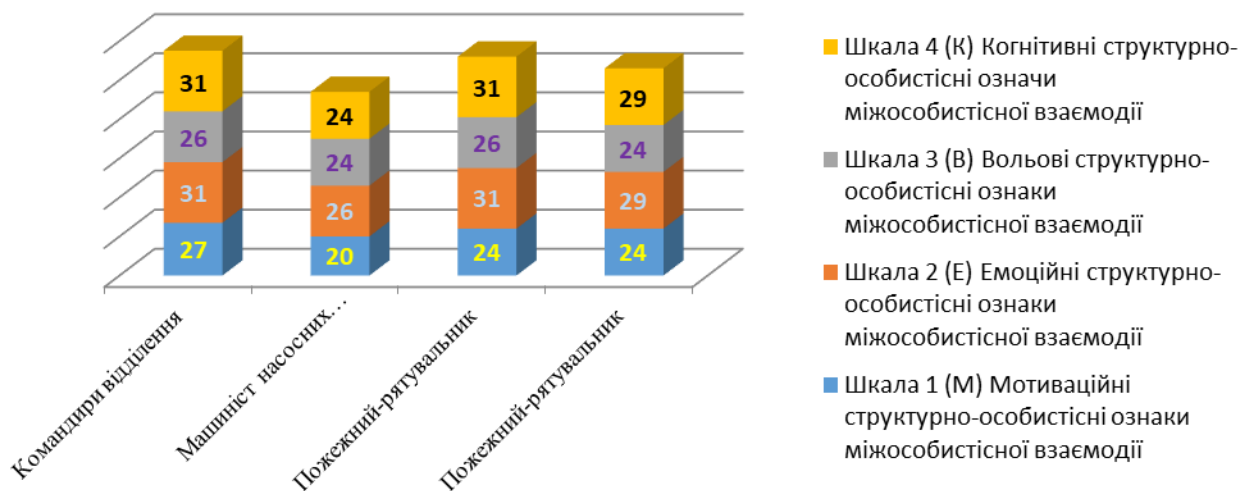


Рис.3. Рівень розвитку особистісних компонентів міжособистісної взаємодії, середні значення

Опрацьовуючи Шкалу 1 «Мотиваційні структурно-особистісні ознаки міжособистісної взаємодії», звертаємо увагу на те, що середній бал опитаних становить 23, що є середнім рівнем. Найнижчий показник становить оцінку 15, а найвищий – 35. Мінімальний бал 15 поставив 1 опитаний, а максимальний 35 – 2 опитаних. Цей рівень передбачає: достатній рівень схильності до спілкування; ставлення до взаємодії з іншими людьми позитивне, однак здатність до цієї взаємодії має середній рівень свого розвитку;

ситуативно проявляється мотивація досягнення, що пов'язана з комунікативною активністю.

Опрацьовуючи Шкалу 2 «Емоційний компонент міжособистісної взаємодії», визначаємо, що група набрала 29 балів. Найнижчий показник становить оцінку 16, а найвищий – 40. Мінімальний бал 16 і максимальний 40 поставили по 1 опитаному. Це свідчить про високий рівень емоційної зрілості, емоційного інтелекту. Високий рівень емпатії, емоційної стабільності, стійкості до стресу. Переважає позитивний емоційний настрій, оптимізм, життєрадісність.

Шкалу 3 «Когнітивний компонент міжособистісної взаємодії», визначаємо 25 балами. Найнижчий показник становить оцінку 16 (3 особи), а найвищий – 37 (1 особа). Таким чином, встановлюємо середній рівень. Характеристика: не завжди правильно оцінює інших людей і себе; труднощі в знаходженні способів вирішення міжособистісних конфліктів; з розумінням ставляться до іншої точки зору; сприйняття переживань партнерів по спілкуванню не завжди адекватні.

За Шкалою 4 «Вольовий компонент міжособистісної взаємодії» оцінено у 29 балів. Найнижчий показник становить оцінку 13 (1 особа), а найвищий – 40 (2 особи). Відповідно, отримали високий рівень, що характеризується: здатністю приймати самостійні рішення; впевненістю у собі в різних ситуаціях взаємодії; високим рівнем саморегуляції своєї поведінки; здатністю відстоювати свою точку зору, а також впливати на поведінку інших людей; витримкою і самовладанням в конфліктних ситуаціях міжособистісної взаємодії.

Узагальнений показник «особистісна основа міжособистісної взаємодії» ми визначили за співвідношенням рівнів окремих компонентів міжособистісної взаємодії (табл.1.). Відповідно, загальний результат – високий рівень, тому, щовсі компоненти (мотиваційний, емоційний когнітивний, вольовий) характеризуються високим та середнім рівнем розвитку.

Третій етап нашого дослідженні передбачав визначення стилю міжособистісної взаємодії опитуваних. Міжособистісна взаємодія завжди має два компоненти – зміст і стиль. Зміст взаємодії визначає, заради чого розгортається та чи інша взаємодія. Стиль взаємодії вказує на те, як людина взаємодіє з оточуючими (Feher, 2021; Розмирська, 2020). В когнітивній психології це поняття відкривається з боку способу сприйняття і переробки інформації (Lwande, 2021).

Таблиця 1

Середня оцінка вираження структурно-особистісних ознак міжособистісної взаємодії (за результатами тестування)

Показники	Середній бал
Мотиваційні структурно-особистісні ознаки міжособистісної взаємодії (середній)	23
Емоційні структурно-особистісні ознаки міжособистісної взаємодії (високий)	29
Вольові структурно-особистісні ознаки міжособистісної взаємодії (середній)	25
Когнітивні структурно-особистісні ознаки міжособистісної взаємодії (високий)	29
Загальний показник «Особистісна основа міжособистісної взаємодії» (високий)	27

Анкета «Оцінка успішності міжособистісної взаємодії» дає уявлення про суб'єктивну успішність міжособистісної взаємодії кожного протестованого в досліджуваній групі (рис. 4). Аналізуючи стилі, можна вказати, що найнижчу оцінку (5 балів) опитувані поставили у категорії «Спонтанність-Передбачуваність», а найвищу (7 балів) до «Доброзичливість-Ворожість».

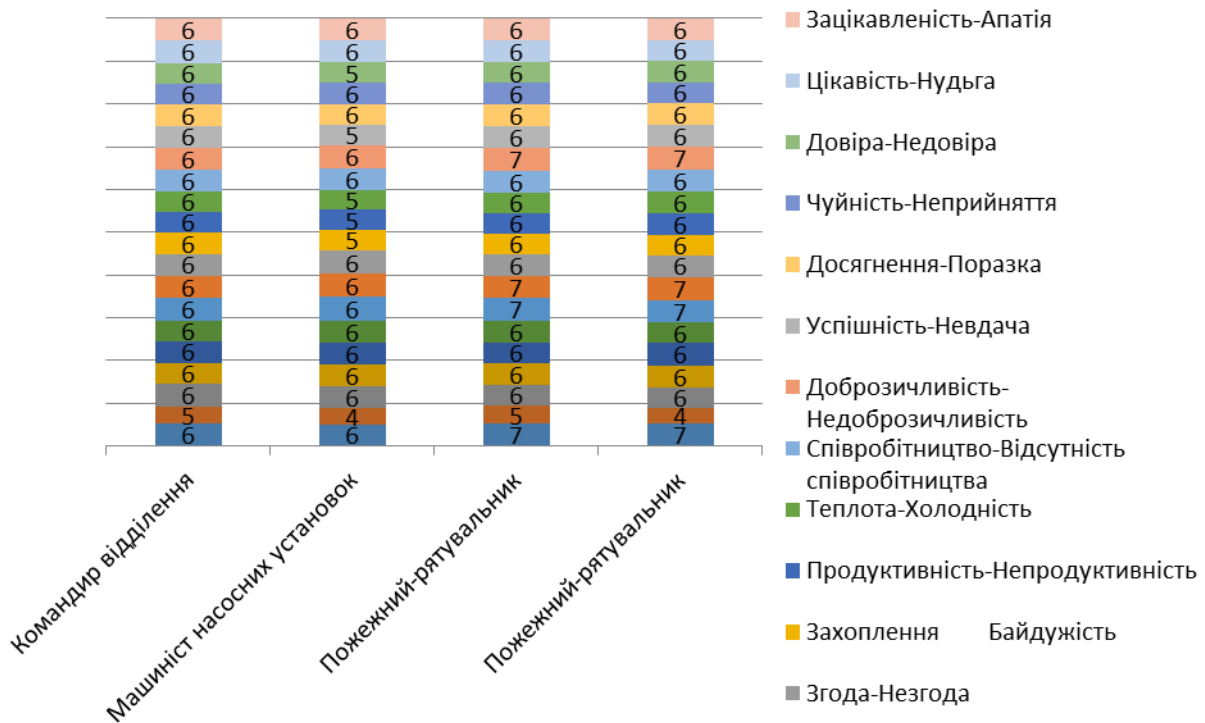


Рис. 4. Показники суб'єктивної успішності міжособистісної взаємодії працівників ДСНС

Можна сказати, що опитані не готові до спонтанних рішень, а віддають перевагу обдуманим вчинкам, також не проявляють ворожості, натомість доброзичливо ставляться до оточуючих.

Підсумковий показник у групах коливається від 114 до 125 балів. Загальний показник успішності взаємодії всієї групи – 121 бал.

Характеризуючи стилі міжособистісної взаємодії працівників системи ДСНС, можна зробити висновок, що їм притаманні:

- ініціативність: вони енергійні, винахідливі, заповзяті, сміливі, не бояться зробити перший крок і прийняти самостійне рішення;
- відкритість: вони готові впустити партнера у свій світ (соціальний, особистий та потаємний);
- прості: вони адекватні, доброзичливі, спілкуються легко, невимушено;
- безкорисливі: вони схильні надавати матеріальну чи психологічну допомогу, не сподіваючись отримати вигоду;
- виважені: вони здатні до продуманих слів, рішень, вчинків, чітко контролюють свої думки та почуття.

На четвертому, завершальному етапі дослідження ми використали методикау «Експертна оцінка міжособистісної взаємодії», яка передбачає групову форму проведення, під час якої досліджувані у реальній групі категоризували особливості міжособистісної взаємодії решти членів своєї групи, обравши для кожного з них один з п'яти варіантів опису поведінки: А (ідеальна міжособистісна взаємодія), Б (достатня міжособистісна взаємодія), В (відносно стійка міжособистісна взаємодія), Г (ситуативна міжособистісна взаємодія в групі).

Аналізуючи результати, ми визначили наступне:

1) у трьох із чотирьох груп домінує показник «достатня міжособистісна взаємодія», де учасники опитування проявляють мобільність у спілкуванні, готовність до діалогу, вміють підлаштовуватися до поведінки партнера; терпеливі при спілкуванні з іншими та мають здатність відстоювати свою точку зору; можуть брати на себе відповідальність, впевнені у собі; мають схильність до встановлення близьких довірливих стосунків.

2) менш виражено проявляється «ідеальна міжособистісна взаємодія», де група має значну потребу у спілкуванні; у стосунках з людьми переважає взаємодовіра та розуміння; прагне розширювати

коло свого спілкування; бере участь у спільній діяльності; має здатність надавати та приймати допомогу у процесі спілкування з людьми.

3) на третьому місці за показниками знаходиться «відносно стійка міжособистісна взаємодія», котра характеризується проявом схильності до партнерства при спілкуванні; помірною потребою у розвитку міжособистісних відносин; здатністю приймати самостійні рішення у різних ситуаціях; вимогою дбати про свою громадську репутацію, зважати на думку оточуючих, відчувати потребу у підтримці, схваленні, порадах з боку інших.

Висновки. Наша робота полягала у вивченні психологічних особливостей взаємодії працівників ДСНС в умовах тривалого травматичного стресу. За допомогою тестових методик здійснювалася оцінка міжособистісної взаємодії, проводилася діагностика особистісних компонентів міжособистісної взаємодії, визначався стиль міжособистісної взаємодії.

Отже, рівень розвитку міжособистісного контакту в опитаних показує потребу у тому, щоб бути почутим іншими, підтримувати розмову, не перемикаючись відразу на себе, прагненні до спілкування з приємними людьми, що підтримують, висловлювати бажання почути приємне слово чи комплімент. Або самому стати такою людиною для того, хто цього потребує (колеги чи постраждалі).

Складовими компонентами міжособистісної взаємодії виступають: мотиваційний, емоційний, когнітивний, вольовий компоненти. Мотивацією виступає чітка структуризація та організація роботи, суспільне і колективне визнання, самореалізація та соціальна корисність та інше. Емоційним фактором є емпатія, здатність відчувати почуття іншого, співпереживання. Діяльність працівників оперативно-рятувальних служб проходить, зазвичай, в особливих, небезпечних умовах, де є підвищений рівень психологічної напруги. Це зумовлено ризиком для життєдіяльності і здоров'я фахівця, когнітивний компонент розкриває загострене почуття особистої відповідальності, позитивного розв'язання проблем, хорошу пам'ять та мовні навички (вербальні і невербальні). У працівників рятувальних професій розвинуті вольові якості, що дозволяють їм досягати своєї мети у нових умовах (кожна наступна надзвичайна подія – унікальна, неповторна, вимагає максимум знань,

умінь і навичок). Лише добре взаємодіючи в групі, вони зможуть досягати успіхів, успішно виконувати свою роботу і рятувати інших.

Аналізуючи стиль взаємодії серед особового складу оперативно-рятувальної служби, відзначимо, що опитані не діють спонтанно, а працюють обдуманно, використовуючи всі свої знання, вміння, навички, а також не проявляють ворожості, натомість доброзичливо ставляться до оточуючих, не зважаючи на небезпечні умови праці.

Проведене дослідження дозволило зробити наступні висновки: міжособистісна взаємодія працівників системи ДСНС визначається як особистісний контакт, що діє у просторі і часі. Взаємодія відбувалася за допомогою спілкування і спільної діяльності, навчання, що створювало вплив один на одного та вибудовувалися певні взаємостосунки. Комунікативні навички для групи є найважливішим фактором, що визначає успіх як в професійній, так і особистій сфері. Розвивалася міжособистісна взаємодія у процесі визначення мети, встановлення психологічного контакту; далі – визначалася сумісна діяльність; виникало взаєморозуміння (від повного до незначного).

Емпіричні дані в результаті досліджень показали, що інформація підтверджує істинність та відповідає дійсності. У групах домінувала підвищена потреба в афіліації, а саме: бажання бути у колективі, спілкуватися, бути визнаним, похваленим, гідно оціненим. Причини та мотивація даних опитувань потребує додаткового вивчення, що може слугувати для подальшого дослідження.

Література

1. Гаврюшенко, В. (2021). Теоретичні основи дослідження міжособистісної взаємодії в психології. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 11, 37–47
2. Голубєв, С.М. (2020). Соціально-психологічні складові згуртованості трудового колективу. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали V науково-практ. конф.: тезидопов. (м. Одеса, 26-27 листоп. 2020 р.)*. (с. 282– 283). Одеса. <http://dx.doi.org/10.32837/11300.16008>
3. Козігора, М. А. (2021). Концептуальні межі понять «стрес», «тривалий травматичний стрес», «посттравматичний стресовий розлад». *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, IX (97), 56–58. <http://dx.doi.org/10.31174/send-pp2021-246ix97-13>
4. Розмирська, Ю.А. (2020). Комунікативно-мовленнєві стилі міжособової взаємодії студентів: монографія. Луцьк: Вежа-Друк.
5. Ситнік, С.М. (2021). Мотиви міжособистісної взаємодії в осіб з різним ставленням до людей. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 10, 159–169
6. Ситнік, С.В. (2019). Розробка психодіагностичної методики оцінки міжособистісної взаємодії. *Innovative Solutions In Modern Science*, 9(36).
7. Baltes, B., Zhdanova, L., Parker, C. (2009). Psychological Climate: A Comparison of Organizational and Individual Level Referents. *Human Relations* 62(5):669-700. <https://doi.org/10.1177/0018726709103454>

8. Ibrahim, M., Riyadi, A., Rahmani, T. K., Alamsyah, S., Syaifudin, M., & Mawarni, A. T. (2024). Psychology In The Perspective Of Interpersonal Communication: Urgency And Theory. *Refleksi: Jurnal Riset dan Pendidikan*, 2(1), 15-24. <https://doi.org/10.25273/refleksi.v2i1.18534>
9. Shore, D., Robertson, O., Lafit, G. et al. Facial Regulation During Dyadic Interaction: Interpersonal Effects on Cooperation. *AffecSci* 4, 506–516 (2023). <https://doi.org/10.1007/s42761-023-00208-y>
10. Power, N., Alcock, J., Philpot, R., & Levine, M. (2024). The psychology of interoperability: A systematic review of joint working between the UK emergency services. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 233-252. <https://doi.org/10.1111/joop.12469>
11. Berger, J. (2024). What Gets Shared, and Why? Interpersonal Communication and Word of Mouth. *Annual Review of Psychology*, 76. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-013024-031524>
12. Gilboa-Schechtman, E., Huppert, J. D., & Ginat-Frolich, R. (2024). Social anxiety from the perspective of affiliation and status systems: Intrapersonal representations and the dynamics of interpersonal interaction. *Current Directions in Psychological Science*, 33(1), 10-17. <https://doi.org/10.1177/09637214231202488>
13. Springstein, T., Growney, C. M., Strube, M. J., & English, T. (2024). Intrinsic interpersonal emotion regulation strategy use and effectiveness across adulthood: The role of interaction partner age. *Emotion*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/emo0001435>
14. Yang, X., Liao, T., Wang, Y., Ren, L., & Zeng, J. (2024). The association between digital addiction and interpersonal relationships: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2024.102501>
15. Feher, A., & Vernon, P. A. (2021). Looking beyond the Big Five: A selective review of alternatives to the Big Five model of personality. *Personality and Individual Differences*, 169, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110002>
16. Lwande, C., Muchemi, L., & Oboko, R. (2021). Identifying learning styles and cognitive traits in a learning management system. *Heliyon*, 7(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07701>

References

1. Havriushenko, V. (2021) Teoretychni osnovy doslidzhennia mizhosobystisnoi vzaiemodii v psykholohii [Theoretical foundations of the study of interpersonal interaction in psychology]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya psykholohichni nauky – Bulletin of Lviv University. Psychological Sciences Series*, 11, 37–47. [in Ukrainian].
2. Holubiev, S. M. (2020) Sotsialno-psykholohichni skladovi zghurtovanosti trudovoho kolektyvu [Social and psychological components of labour collective cohesion]. *Ekonomichnyi rozvytok i spadshchyna Semena Kuznetsia: materialy V naukovo-prakt. konf.: tezydopov – Economic development and the legacy of Semyon Kuznets: materials of the V scientific and practical conference: theses (m. Odesa, 26-27 lystop.2020 r.)*. (s. 282– 283). Odesa. <http://dx.doi.org/10.32837/11300.16008> [in Ukrainian].
3. Kozigora, M. A. (2021). Konceptual`ni mezhi ponyat` «stres», «tryvalyj travmatychnyj stres», «posttravmatychnyj stresovyj rozlad» [Conceptual boundaries of «stress», «continuous traumatic stress», «post-traumatic stress disorder»]. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, IX (97), 56–58. <http://dx.doi.org/10.31174/send-pp2021-246ix97-13> [in Ukrainian].
4. Rozmyrska, Yu. A. (2020). *Communicative and speech styles of students' interpersonal interaction [Komunikatyvno-movlennievi styli mizhosobovoi vzaiemodii studentiv]*. Lutsk: Vezha-Druk. [in Ukrainian].
5. Sytnik, S. M. (2021). Motyvy mizhosobystisnoi vzaiemodii v osib z riznym stavlenniam do liudei [Motives of interpersonal interaction in individuals with different attitudes towards people]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya psykholohichni nauky – Bulletin of Lviv University. Psychological Sciences Series*, 10, 159–169. [in Ukrainian].

6. Sytnik, S. V. (2019). Rozrobka psyhodiagnostychnoi metodyky otsinky mizhosobystisnoi vzaiemodii [Development of a psychodiagnostic methodology for assessing interpersonal interaction]. *Innovative Solutions In Modern Science*, 9 (36). [in Ukrainian].
7. Baltes, B., Zhdanova, L., Parker, C. (2009). Psychological Climate: A Comparison of Organizational and Individual Level Referents. *Human Relations*, 62(5):669-700. <https://doi.org/10.1177/0018726709103454>
8. Ibrahim, M., Riyadi, A., Rahmani, T. K., Alamsyah, S., Syaifudin, M., & Mawarni, A. T. (2024). Psychology In The Perspective Of Interpersonal Communication: Urgency And Theory. *Refleksi: Jurnal Riset dan Pendidikan*, 2(1), 15-24. <https://doi.org/10.25273/refleksi.v2i1.18534>
9. Shore, D., Robertson, O., Lafit, G. et al. (2023). Facial Regulation During Dyadic Interaction: Interpersonal Effects on Cooperation. *Affect Sci* 4, 506–516 <https://doi.org/10.1007/s42761-023-00208-y>
10. Power, N., Alcock, J., Philpot, R., & Levine, M. (2024). The psychology of interoperability: A systematic review of joint working between the UK emergency services. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(1), 233-252. <https://doi.org/10.1111/joop.12469>
11. Berger, J. (2024). What Gets Shared, and Why? Interpersonal Communication and Word of Mouth. *Annual Review of Psychology*, 76. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-013024-031524>
12. Gilboa-Schechtman, E., Huppert, J. D., & Ginat-Frolich, R. (2024). Social anxiety from the perspective of affiliation and status systems: Intrapersonal representations and the dynamics of interpersonal interaction. *Current Directions in Psychological Science*, 33(1), 10-17. <https://doi.org/10.1177/09637214231202488>
13. Springstein, T., Growney, C. M., Strube, M. J., & English, T. (2024). Intrinsic interpersonal emotion regulation strategy use and effectiveness across adulthood: The role of interaction partner age. *Emotion*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/emo0001435>
14. Yang, X., Liao, T., Wang, Y., Ren, L., & Zeng, J. (2024). The association between digital addiction and interpersonal relationships: A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2024.102501>
15. Feher, A., & Vernon, P. A. (2021). Looking beyond the Big Five: A selective review of the potential for the BigFive model of personality. *Personality and Individual Differences*, 169, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110002>
16. Lwande, C., Muchemi, L., & Oboko, R. (2021). Identifying learning styles and cognitive traits in a learning management system. *Heliyon*, 7(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07701>

Received: 11.09.2024

Accepted: 03.10.2024

DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2024-44-she>

УДК 136.6

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ХАРЧОВУ ПОВЕДІНКУ КОРИСТУВАЧІВ

Шеремета Сергій

Інститут соціальної та політичної психології НАПН України,
м.Київ, Україна

phomestuck@gmail.com

ISSN 2308-3743 (Online), ISSN 2227-1376 (Print)

© Шеремета С., 2024. Ця стаття відкритої доступу на умовах CC BY-NC 4.0