

УДК 159.9

DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2021.2\(16\).3](https://doi.org/10.17721/upj.2021.2(16).3)

Засєкіна Л. В.,

доктор психологічних наук, професор,
Волинський національний університет
імені Лєсі Українки,
E-mail: zasyekina.larisa@vnu.edu.ua
ORCID: 0000-0001-8456-0774
Researcher ID: X-7055-2018

Малімон Л. Я.,

кандидат психологічних наук, професор,
Волинський національний університет
імені Лєсі Українки
E-mail: malimon.ludmila@vnu.edu.ua
ORCID: 0000-0002-2964-6580
Scopus Author ID: 57215577157

АДАПТИВНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті обґрунтовано важливість адаптивності особистості в забезпеченні і збереженні її психічного здоров'я на робочому місці. Визначено й описано рівні особистісної адаптивності працівників; обґрунтовано комплекс діагностичних показників, які опосередковано можуть свідчити про психічне здоров'я: задоволеність працею та її складовими, рівні емоційного вигорання і загального психологічного благополуччя. За допомогою кореляційного аналізу виявлено позитивні взаємозв'язки параметрів адаптивності (нервово-психічної стійкості, комунікативних особливостей та моральної нормативності) з показниками психологічного благополуччя працівника й задоволеністю працею (досягненнями на роботі, взаєминами зі співробітниками, рівнем домагань у професійній діяльності й професійною відповідальністю) й негативні – з більшістю симптомів професійного вигорання. Виявлено, що психічне здоров'я працівників із високим і нормальним рівнями адаптивності характеризується професійним благополуччям, інтересом до роботи, розширенням професійних обов'язків, професійною «включеністю», емоційно-комунікативною активністю, професійною відповідальністю і, водночас, схильністю до професійно-емоційного вигорання; працівників із задовільним рівнем адап-

тивності – емоційним вигоранням, дезінтеграцією психологічного благополуччя, незрілістю професійного спілкування, емоційною незадоволеністю працею, незадоволеністю собою», емоційно-професійною безпорадністю і конформізмом; працівників із низьким рівнем адаптивності – комунікативно-емоційною сугестивністю, професійно-екзистенційним вигоранням, емоційною резистентністю, екстернальністю локусу контролю, інтегральною незадоволеністю працею, емоційним виснаженням і емоційно-комунікативною фрустрованістю.

Ключові слова: адаптивність, дезадаптація, професійне вигорання, психічне здоров'я, психологічне благополуччя, персонал організації.

Вступ

Актуальність проблеми. У період пандемії COVID-19 та карантинних обмежень організації зазнали серйозних змін, які позначилися на професійному житті працівників, потребуючи від них високої адаптивності до нових умов. Окрім того вимушена соціальна ізоляція працівників, накладання карантинних обмежень та нейропсихологічні коморбідності, спричинені коронавірусною хворобою, загострюють необхідність у дослідженні умов і шляхів збереження психічного здоров'я працівників на робочому місці.

Теоретичний аналіз

Ми розуміємо термін «адаптивність» услід за С. Баард, О. Санніковою та О. Кузнецовою як тенденцію до ефективних когнітивних, емоційних, мотиваційних та поведінкових модифікацій у відповідь на виклики навколишнього середовища або поточної ситуації (Baard, Rench, & Kozlowski, 2014; Саннікова & Кузнецова, 2017). Дослідники вказують на тісний зв'язок адаптивності з такими особистісними конструктами, як орієнтація на задачу, усвідомленість та задоволеність. Результати останніх досліджень з проблеми свідчать про те, що працівники з високим рівнем адаптивності та психологічної гнучкості мають кращі показники психічного здоров'я, мотивації, продуктивності, впровадження інновацій та творчості порівняно з працівниками з низькою адаптивністю (Vajaba et al., 2021).

Результати сучасних досліджень також вказують на те, що емоційна компетентність, ставлення до роботи та особистісні риси є предикторами продуктивності праці як окремих працівників, так і організацій в цілому (Edwards et al., 2000). Водночас адаптивність як шкала опитувальника емоційної компетентності є єдиним незалежним значущим предиктором

емоційної компетентності працівників. Окремі дослідження вказують на негативний кореляційний зв'язок між адаптивністю та абсентеїзмом працівників та сильний позитивний кореляційний зв'язок між адаптивністю та відданістю працівників організації (Green, Dishor, & Aarons, 2016).

В останніх працях українських вчених (О. Бондарчук, Л. Карамушка, О. Креденцер, С. Максименко та ін.) ця тематика інтенсивно розробляється в межах нового напрямку організаційної психології – психології здоров'я в організації: вивчаються організаційні й індивідуально-психологічні чинники, організаційно-психологічні умови й технології забезпечення психічного здоров'я і психологічного благополуччя персоналу організації загалом та в умовах пандемії Covid-19 зокрема (С. Максименко, Л. Карамушка, О. Креденцер та ін., 2020).

Незважаючи на високий інтерес до адаптивності у контексті продуктивності праці працівників та їхньої організаційної ідентичності, адаптивність як можливий фактор психічного здоров'я персоналу організацій не отримав достатнього висвітлення у науковій літературі. Відтак, **мета дослідження** полягає у теоретичному й емпіричному вивченні адаптивності як чинника психічного здоров'я персоналу.

Методологія та результати дослідження

Виклад основного матеріалу дослідження.

Емпіричне дослідження проводилось в декілька етапів. Діагностика основних характеристик адаптивності здійснювалася за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» (МЛО - АМ), розробленим А. Маклаковим і С. Чермяніним для оцінки адаптаційних можливостей особистості з урахуванням соціально-психологічних та деяких психофізіологічних характеристик, які відображають узагальнені особливості нервово-психічного та соціального розвитку, що забезпечують особистісну здатність до адаптації загалом і до професійної адаптації зокрема. МЛО-АМ містить 165 запитань, має чотири структурні рівні, і дає змогу отримати інформацію за шкалами «Достовірність», «Нервово-психічна стійкість», «Комунікативні особливості», «Моральна нормативність», «Особистісний адаптивний потенціал» (ОАП).

На наступних етапах дослідження застосовувались методики, які опосередковано можуть свідчити про психічне здоров'я працівника на робочому місці: 1) методика «Інтегральна задоволеність працею» (Н. Фетискін, В. Козлов, Г. Мануйлов, 2002), яка дає змогу виявити загальну оцінку задоволеності працівника своєю працею й такими її складовими, як інтерес до роботи, задоволеність досягненнями в роботі, задоволеність взаєминами зі співробітниками, задоволеність взаєминами з керівництвом, рівень домагань у професійній діяльності, надання

переваги роботі над високим заробітком, задоволеність умовами праці, професійна відповідальність; 2) методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка, яка є комплексною і діагностує міру вираження дванадцяти симптомів синдрому вигорання за фазами «Напруження» (переживання психотравмуючих обставин, незадоволеність собою, «загнаність у кут», тривога і депресія); «Резистенція» (неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків); «Виснаження» (емоційний дефіцит, емоційне відчуження, особистісне відчуження (деперсоналізація), психосоматичні та психовегетативні порушення); 3) методика «Шкала психологічного благополуччя» (ШПБ), адаптований україномовний варіант опитувальника «The scales of psychological well-being» за авторством К. Ріфф та адаптованого С. Карскановою (84 твердження), за якою визначаються показники за шкалами: позитивні відносини з іншими, автономія, управління середовищем, особистісне зростання, цілі у житті, самоприйняття, а також інтегральний показник психологічного благополуччя особистості.

Вибірка. Вибірку дослідження склали працівники різних комерційних організацій м. Луцька (n=81) віком від 22 до 47 років, стаж роботи яких на одному підприємстві в межах від 3-х до 16-ти років.

Результати дослідження

Результати, отримані за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність», відображені на рис. 1.

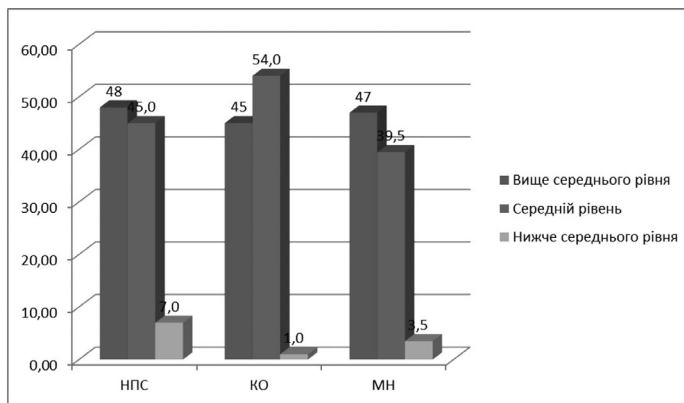


Рис. 1. Показники адаптивності досліджуваних (у %) за шкалами «Нервово-психічна стійкість» (НПС), «Комунікативні особливості» (КО), «Моральна нормативність» (МН)

Високі показники нервово-психічної стійкості (НПС) (48% досліджуваних) засвідчують високий рівень поведінкової регуляції, адекватну самооцінку й адекватне сприймання дійсності; середній (45%) та низький (7%) можуть визначати певну схильність до нервово-психічних зривів, особливо в несприятливих умовах професійного середовища. Високий рівень комунікативних особливостей (КО) (45%) характеризує легкість встановлення контактів з оточуючими, конструктивність взаємодії з колегами, керівництвом; середній (54%) та низький (1%) рівні свідчать про здатність працівників бути ефективними комунікаторами за певних умов – у звичному й комфортному для них середовищі. Якщо професійна діяльність пов'язана з постійною потребою комунікувати з іншими (щоразу новими) людьми, то у таких працівників може виникати дискомфорт і втома, що провокуватиме професійне вигорання, втрату інтересу до професійної діяльності, низьку її результативність, або й прагнення змінити місце роботи. Високі показники за шкалою моральної нормативності (МН) (47%) характеризують працівників як таких, що адекватно оцінюють свою роль в колективі, орієнтуються на дотримання загальноприйнятих норми поведінки: середні (39,5%) та низькі (3,5%) значення можуть свідчити про нестійкі моральні устої, орієнтацію на керівництво і підвищений конформізм, схильність недооцінювати або переоцінювати залежно від професійної ситуації свою роль в організації, нездатність відстоювати свою точку зору в конфліктних ситуаціях або навпаки провокувати їх.

Для встановлення взаємозв'язку показників особистісної адаптивності з діагностичними критеріями психічного здоров'я працівника використовувався кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (табл.1).

Таблиця 1

Статистично значущі кореляційні зв'язки параметрів адаптивності з показниками психічного здоров'я досліджуваних

	Нервово-психічна стійкість	Комунікативні особливості	Моральна нормативність
Позитивні стосунки з іншими	0,25*	0,24*	0,34**
Автономія		0,38***	0,41***
Управління оточенням		0,30**	-0,31**
Мета в житті		0,22*	-0,35**

Загнаність у кут	-0,28*		
Тривога і депресія		-0,24*	
Неадекватне вибіркове емоційне реагування		-0,35**	
Розширення сфери економії емоцій	-0,24*		
Редукція професійних обов'язків	-0,31**		-0,27**
Емоційний дефіцит		-0,22*	
Емоційне відчуження	-0,22*		
Особистісне відчуження		-0,31**	
Психосоматичні та психовегетативні порушення	-0,28**	-0,29**	
Досягнення на роботі			0,22*
Взаємини з співробітниками	0,34**	0,24*	
Взаємини з керівництвом			-0,35**
Домагання в професійній діяльності	0,25*		
Умови праці	-0,23*		
Професійна відповідальність	0,22*	0,25*	

*Примітка: умовні позначення: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$*

Отже, діагностичні показники психічного здоров'я працівника на робочому місці демонструють значну кількість кореляційних зв'язків з параметрами особистісної адаптивності. Зокрема, позитивні стосунки з іншими мають позитивну кореляцію з такими характеристиками адаптивності, як нервово-психічна стійкість ($r=0,25$, $p \leq 0,05$), комунікативні особливості ($r=0,24$, $p \leq 0,05$) та моральна нормативність, ($r=0,34$, $p \leq 0,01$).

Водночас, НПС як базовий конструкт особистісної адаптивності негативно корелює із загнаністю в кут ($r=-0,28$, $p \leq 0,05$), розширенням сфери економії емоцій ($r=-0,24$, $p \leq 0,05$), редукцією професійних обов'язків ($r=-0,31$, $p \leq 0,01$), емоційним відчуженням ($r=-0,22$, $p \leq 0,05$), психосоматичними та психовегетативними порушеннями ($r=-0,28$, $p \leq 0,01$) і умовами праці, якщо вони не задовольняють працівника ($r=-0,23$, $p \leq 0,05$), а також позитивно корелює із взаєминами із співробітниками ($r=0,34$, $p \leq 0,01$), домаганнями в професійній діяльності ($r=0,25$, $p \leq 0,05$) і професійною відповідальністю ($r=0,22$, $p \leq 0,05$). КО позитивно ($p \leq 0,05$, $p \leq 0,01$, $p \leq 0,001$) корелюють з усіма параметрами психологічного благополуччя (за методикою Ріфф), взаєминами із співробітниками ($r=0,254$, $p \leq 0,05$) й професійною відповідальністю

($r=0,25$, $p\leq 0,05$) і негативно – з більшістю показників емоційного вигорання ($p\leq 0,05$, $p\leq 0,01$) (за методикою Бойка). Рівень МН позитивно корелює із позитивними стосунками з іншими ($r=0,34$, $p\leq 0,01$), автономією ($r=0,41$, $p\leq 0,001$) і професійними досягненнями ($r=0,22$, $p\leq 0,05$), проте ускладнює управління оточенням та збереження чіткої мети у житті ($r=-0,31$, $r=-0,35$, $p\leq 0,01$ відповідно) і може спричинити редукцію професійних обов'язків ($r=0,27$, $p\leq 0,01$).

Узагальнення результатів за багаторівневим особистісним опитувальником «Адаптивність» дало змогу визначити інтегральний показник ОАП і на основі цього виокремити три групи досліджуваних з різними рівнями адаптивності: перша група – особи з високим та нормальним рівнями адаптивності (38%), друга – особи із задовільним (середнім) рівнем адаптивності (47%), третя – особи з низьким рівнем адаптивності (15%).

I група – група високої та нормальної адаптивності. Досліджувані, які увійшли до неї, легко адаптуються до нових умов, у тому числі професійних, швидко входять у новий колектив, досить легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко формують стратегію своєї поведінки відповідно до вимог професійної діяльності та професійної соціалізації. Зазвичай вони не конфліктні, мають високий рівень емоційної стійкості. Функціональний стан цієї групи в період професійної адаптації залишається в межах норми, працездатність зберігається.

II група – група задовільної адаптивності. Більшість працівників цієї групи має ознаки різних акцентуацій, які у звичних умовах частково компенсовані й можуть проявлятися при зміні діяльності. Тому успіх професійної адаптації багато в чому залежить від професійного середовища. Якщо умови праці задовольняють працівника і він відчуває себе комфортно в колективі, у взаємодії з керівництвом, співробітниками, отримує від них допомогу і підтримку, то акцентуовані риси можуть не проявлятися, і працівник поступово впливається у колектив. Однак, такі працівники, зазвичай, мають невисоку емоційну стійкість, тому при не зовсім сприятливих умовах професійної діяльності процес соціалізації може бути ускладнений, можливі асоціальні зриви, прояви агресивності й конфліктності. Функціональний стан на початкових етапах професійної адаптації може бути порушений.

III група – група низької адаптивності. Цим працівникам притаманні ознаки явних акцентуацій характеру з деякими ознаками психопатій. Психічний стан представників цієї групи можна охарактеризувати як пограничний, але який занадто залежить від професійного середовища і того, як працівник це середовище сприймає. Процес адаптації може відбуватися важко, можливі нервово-психічні зриви, тривале

порушення функціонального стану. Особи цієї групи володіють низькою нервово-психічною стійкістю, конфліктні, можуть допускати деліквентні вчинки. Такі працівники перебувають у групі ризику і потребують особливо уважного ставлення й підходу з боку керівництва і співробітників.

Виокремлення груп досліджуваних з різними рівнями особистісної адаптивності зумовило необхідність пошуку домінуючих ознак психічного здоров'я представників цих груп. З цією метою використовувалася процедура факторного аналізу, за допомогою якого мінімізовано масив даних вимірюваних показників до меншої кількості незалежних факторів, що дає змогу легко та однозначно інтерпретувати ті психологічні змінні, що корелюють одна з одною. Факторизація матриці психологічних шкал відбувалася за допомогою методу головних компонент (Principal Components) з наступним варімакс-обертанням (Varimax). Статистична обробка даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS для Windows версія 13.0.

Результати факторного аналізу показників психічного здоров'я досліджуваних з високим та нормальним рівнем ОАП подано у табл.2.

Таблиця 2

Факторна структура домінуючих ознак психічного здоров'я працівників із високим і нормальним рівнями ОАП

Діагностичні шкали	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
Управління оточенням	.823						
Самоприйняття	.765						
Особистісне зростання	.736						
Мета у житті	.728						
Психосоматичні та психовегетативні порушення	-.672						
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	-.585						
Позитивні стосунки з іншими	.574						
Інтерес до роботи		.778					
Досягнення на роботі		.778					
Емоційне відчуження		-.552					
Взаємини з керівництвом		.532					

Діагностичні шкали	Компонента					
Переживання психотравмуючих обставин			.773			
Незадоволеність собою			.742			
Автономія			-.725			
Емоційний дефіцит			.600			
Розширення сфери економії емоцій				-.903		
Редукція професійних обов'язків				-.836		
Особистісне відчуження					-.897	
Умови праці					.600	
Емоційно-моральна дезорієнтація						-.772
Взаємини з колегами						.732
Загнаність у кут						-.547
Професійна відповідальність						.796
Домагання у професійній діяльності						-.674

Для аналізу важливим є накопичений відсоток дисперсії факторів, який визначає, наскільки повно вдалося описати сукупність даних за їхньою допомогою: чим вищий цей показник, тим більшу частину масиву вдалося факторизувати. Визначені сім факторів описують понад 70% дисперсії масиву даних, що свідчить про доволі високу достовірність результатів, отриманих шляхом застосування факторного підходу до визначених змінних психічного здоров'я. Перший фактор пояснює 15,9% дисперсії, другий – 11,2%, третій – 11%, четвертий – 9,6%, п'ятий – майже 9%, шостий – 8,7%, сьомий – 7%.

Зауважимо, що назви факторам даються за результатами аналізу змінних, що його формують, або на основі першого елемента (який, зазвичай, має найбільшу вагу та описує значну частину дисперсії даних у межах фактору). Отож, перший фактор отримав назву «Професійне благополуччя», другий – «Інтерес до роботи», третій – «Схильність до професійно-емоційного вигорання, четвертий – «Розширення професійних обов'язків», п'ятий – «Професійна «включеність»», шостий – «Емоційно-комунікативна активність», сьомий – «Професійна відповідальність».

Номінативно-інформативна факторна структура показників психічного здоров'я працівників з високим та нормальним рівнями ОАП представлена на рис. 2.

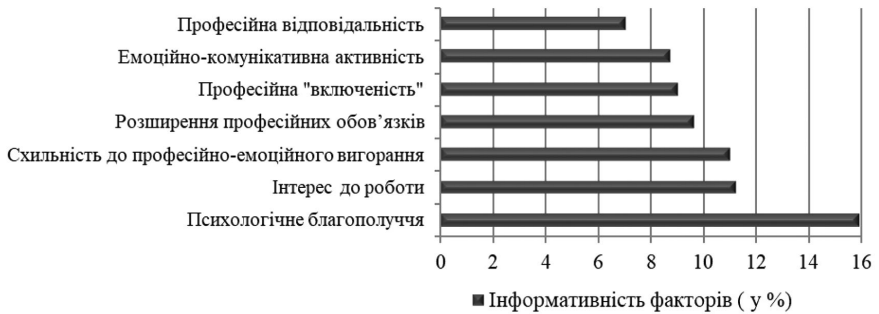


Рис. 2. Номінативно-інформативна факторна структура складових психічного здоров'я працівників з високим і нормальним рівнями ОАП

Отже, домінуючими ознаками психічного здоров'я працівників з високим і нормальними рівнями особистісного адаптивного потенціалу є психологічне благополуччя, інтерес до роботи як прояв внутрішньої мотивації й прагнення до розширення професійних обов'язків, що, водночас, може містити ризик професійно-емоційного вигорання внаслідок такої інтенсивної «включеності» в професійну діяльність.

Результати факторизації психологічних ознак психічного здоров'я працівників із задовільним рівнем ОАП подано у табл. 3.

Таблиця 3

Факторна структура домінуючих ознак психічного здоров'я працівників із задовільним рівнем ОАП

Діагностичні шкали	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
Тривога і депресія	.916						
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	.760						
Особистісне відчуження	.751						
Загнаність у кут	.666						
Емоційний дефіцит	.540						
Мета у житті		-.842					
Самоприйняття		-.830					
Особистісне зростання		.787					

Діагностичні шкали	Компонента						
Управління оточенням		.622					
Інтерес до роботи		-.583					
Позитивні стосунки з іншими		-.554					
Взаємини з колегами			-.829				
Досягнення на роботі			.820				
Взаємини з керівництвом			-.751				
Професійна відповідальність			.668				
Редукція професійних обов'язків				.851			
Розширення сфери економії емоцій				.696			
Умови праці				-.685			
Незадоволеність собою					.768		
Перевага роботи над заробітною платою					-.590		
Домагання у професійній діяльності						-.717	
Емоційне відчуження						.650	
Емоційно-моральна дезорієнтація						.523	
Автономія							-.747
Переживання психотравмуючих обставин							.652

Визначені сім факторів описують майже 70% дисперсії масиву даних, що свідчить про високу достовірність результатів. Перший фактор пояснює 13,9% дисперсії, другий – 13,5%, третій – майже 12% дисперсії, четвертий – 8,8%, п'ятий – 7,4%, шостий – майже 7%, сьомий – 6,7%.

Аналіз змінних, які сформували кожний із виокремлених факторів, дає змогу запропонувати такі їх назви: перший – «Емоційне вигорання», другий – «Дезінтеграція психологічного благополуччя», третій – «Незрілість професійного спілкування», четвертий – «Емоційна незадоволеність працею», п'ятий – «Незадоволеність собою», шостий – «Емоційно-професійна беспорядність», сьомий – «Конформізм».

Номінативно-інформативна факторна структура показників психічного здоров'я працівників із задовільним рівнем ОАП представлена на рис. 3.



Рис. 3. Номінативно-інформативна факторна структура показників психічного здоров'я працівників із задовільним рівнем ОАП

У факторній структурі домінуючих ознак психічного здоров'я працівників із задовільним рівнем адаптивності найбільшу факторну вагу мають характеристики емоційного вигорання, дезінтеграції психологічного благополуччя й незрілості професійного спілкування, що може породжувати, часто ситуативну, загальну незадоволеність працею, собою й емоційно-професійну безпорадність працівника.

Результати факторизації психологічних показників психічного здоров'я працівників із низьким рівнем ОАП подано у табл. 4.

Таблиця 4

Факторна структура домінуючих ознак психічного здоров'я працівників з низьким рівнем ОАП

Діагностичні шкали	Компонента						
	1	2	3	4	5	6	7
Автономія	-.841						
Емоційне відчуження	.833						
Тривога і депресія	.800						
Особистісне зростання	-.730						
Мета у житті	.683						
Неадекватне вибіркве емоційне реагування	-.646						
Професійна відповідальність		-.966					
Взаємини з колегами		-.882					

Діагностичні шкали	Компонента					
Взаємини з керівництвом		-721				
Розширення сфери економії емоцій			.853			
Перевага роботи над заробітною платою			.813			
Емоційний дефіцит			.747			
Редукція професійних обов'язків			.730			
Особистісне відчуження			-705			
Управління оточенням				-863		
Умови праці				-751		
Незадоволеність собою				.749		
Самоприйняття				.615		
Інтерес до роботи					-962	
Досягнення на роботі					-738	
Домагання у професійній діяльності					.566	
Переживання психотравмуючих обставин						.946
Емоційно-моральна дезорієнтація						.743
Загнаність у кут						.881
Позитивні стосунки з іншими						-664

Визначені сім факторів описують майже 90% дисперсії масиву даних, що свідчить про високу достовірність результатів. Перший фактор пояснює 17,3% дисперсії, другий – 15,4%, третій – майже 14% дисперсії, четвертий – 13%, п'ятий – майже 11%, шостий – 9,8%, сьомий – 9%. Аналіз змінних дає змогу узагальнити назви факторів таким чином: перший – «Комунікативно-емоційна сугестивність», другий – «Професійно-екзистенційне вигорання», третій – «Емоційна резистентність», четвертий – «Екстернальність локусу контролю», п'ятий – «Інтегральна незадоволеність працею», шостий – «Емоційне виснаження», сьомий – «Емоційно-комунікативна фрустрованість».

Номінативно-інформативна факторна структура ознак психічного здоров'я працівників з низьким рівнем ОАП представлена на рис. 4.

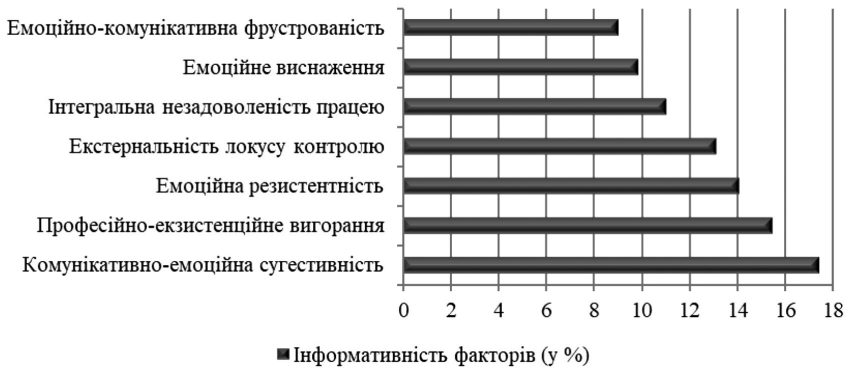


Рис. 4. Номінативно-інформативна факторна структура показників психічного здоров'я працівників з низьким рівнем ОАП

Отже, домінуючими ознаками психічного здоров'я працівників з низьким рівнем особистісного адаптивного потенціалу є комунікативно-емоційна сугестивність, що визначає надмірну залежність особи від оточення, ситуації; професійно-екзистенційне вигорання, що може провокувати втрату життєвих і професійних орієнтирів, призводити до емоційного виснаження й інтегральної незадоволеності працею.

Дискусія

Адаптивність як стійка властивість особистості характеризує її здатність вибудовувати рівноважні / конструктивні / гармонійні взаємини з середовищем, у тому числі професійним, і проявляється в адаптивній активності, перетворювальній діяльності працівника, актуалізуючи його суб'єктність у професійній діяльності, й, значною мірою, забезпечуючи його професійну зрілість і успішність. Трансформуюча функція адаптивності взаємопов'язана з комплексом особистісних характеристик, які визначають психічне здоров'я працівника на робочому місці.

У проведеному дослідженні встановлено численні позитивні кореляційні зв'язки інтегрального показника адаптивності та її окремих параметрів (нервово-психічної стійкості, комунікативних особливостей, моральної нормативності) з показниками психологічного благополуччя, задоволеності працею та її окремими складовими, а також негативні кореляційні зв'язки зі стадіями і симптомами емоційного вигорання, що узгоджується з результатами інших досліджень (Максименко, Карамушка, Креденцер, Бендерець, Шевченко, 2020).

Висновки

Отримані результати вказують на тісний зв'язок адаптивності із психічним здоров'ям працівників в організації. Домінуючі ознаки психічного здоров'я працівників з високим і нормальним рівнями особистісного адаптивного потенціалу – психологічне благополуччя та інтерес до роботи; із задовільним – емоційне вигорання й дезінтеграція психологічного благополуччя; з низьким – комунікативно-емоційна сугестивність і професійно-екзистенційне вигорання актуалізують проблему важливості професійної адаптації, а також розробки й впровадження в діяльність сучасних організацій психолого-організаційних технологій збереження і відновлення психічного здоров'я персоналу.

Виявлено відмінності у факторних структурах домінуючих ознак психічного здоров'я працівників з різними (високим і нормальним, задовільним, низьким) рівнями адаптивності. Зокрема, виявлено, що психічне здоров'я працівників із високим і нормальним рівнями адаптивності характеризується професійним благополуччям, інтересом до роботи, розширенням професійних обов'язків, професійною «включеністю», емоційно-комунікативною активністю, професійною відповідальністю і, водночас, схильністю до професійно-емоційного вигорання; працівників із задовільним рівнем адаптивності – емоційним вигоранням, дезінтеграцією психологічного благополуччя, незрілістю професійного спілкування, емоційною незадоволеністю працею, незадоволеністю собою», емоційно-професійною беспорядністю і конформізмом; працівників із низьким рівнем адаптивності – комунікативно-емоційною сугестивністю, професійно-екзистенційним вигоранням, емоційною резистентністю, екстернальністю локусу контролю, інтегральною незадоволеністю працею, емоційним виснаженням і емоційно-комунікативною фрустрованістю.

Проведене дослідження є підґрунтям для подальшого вивчення проблеми адаптивної детермінації психічного здоров'я особистості загалом і психічного здоров'я працівника на робочому місці зокрема. Вважаємо, що перспективним є дослідження впливу професійної адаптації у сукупності її внутрішніх (індивідуально-особистісних) та зовнішніх (професійного середовища) чинників на збереження та відновлення психічного здоров'я персоналу організації.

Декларація про конфлікт інтересів. Автори заявляють про відсутність потенційного конфлікту інтересів стосовно дослідження, авторства, або публікації статті.

Список використаних джерел

- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management, 40*(1), 48–99.
- Bajaba, A., Bajaba, S., Algarni, M., Basahal, A., & Basahel, S. (2021). Adaptive Managers as Emerging Leaders During the COVID-19 Crisis. *Frontiers in Psychology, 12*, 1062–1073.
- Edwards, D., Burnard, P., Coyle, D., Fothergill, A., & Hannigan, B. (2000). Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. *Journal of psychiatric and mental health nursing, 7*(1), 7–14.
- Green, A. E., Dishop, C. R., & Aarons, G. A. (2016). Organizational stress as moderator of relationship between mental health provider adaptability and organizational commitment. *Psychiatric Services, 67*(10), 1103–1108.
- Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Бендерець, Н. М., & Шевченко, А. М. (2020). Психологічне здоров'я персоналу організацій: проблеми та технології забезпечення. *Вісник Національної академії педагогічних наук України, 2*(1). DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-10>
- Санникова, О. П., Кузнецова, О. В. (2017). *Системный анализ адаптивности личности*. (Монография). Одесса : Издательство ВМВ.
- Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва : Изд-во Института Психотерапии.

References

- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management, 40*(1), 48–99.
- Bajaba, A., Bajaba, S., Algarni, M., Basahal, A., & Basahel, S. (2021). Adaptive Managers as Emerging Leaders During the COVID-19 Crisis. *Frontiers in Psychology, 12*, 1062–1073.
- Edwards, D., Burnard, P., Coyle, D., Fothergill, A., & Hannigan, B. (2000). Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. *Journal of psychiatric and mental health nursing, 7*(1), 7–14.
- Green, A. E., Dishop, C. R., & Aarons, G. A. (2016). Organizational stress as moderator of relationship between mental health provider adaptability and organizational commitment. *Psychiatric Services, 67*(10), 1103–1108.
- Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Benderets, N. M., & Shevchenko, A. M. (2020). Psykholohichne zdorovia personalu orhanizatsii: problemy ta tekhnolohii zabezpechennia [Psychological health of personnel of organizations: problems and technologies of providing]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy, 2*(1). [in Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-1-7-10>
- Sannikova O. P., & Kuznetsova O. V. (2017). *Systemnyi analiz adaptivnosti lichnosti [System analysis of personality adaptability]*. (Monohrafia). Odessa : BMB Publisher. [in Russian].
- Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V., Manujlov, G. M. (2002). *Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp [Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups]*. Moskva : Izd-vo Instituta Psihoterapii. [in Russian].

Abstract

Zasiekina L. V.

Doctor of Sciences in Psychology, Professor,
Lesya Ukrainka Volyn National University
E-mail: zasyekina.larisa@vnu.edu.ua

Malimon L. Ya.,

Ph.D. in Psychology, Professor,
Lesya Ukrainka Volyn National University
E-mail: malimon.ludmila@vnu.edu.ua

ADAPTABILITY AS A FACTOR OF MENTAL HEALTH OF AN ORGANIZATION'S STAFF

The article highlights the importance of individual adaptability aligned with mental health in the workplace. Levels of employees' personal adaptability were examined and described. The study revealed a set of diagnostic indicators that can indirectly indicate mental health, namely satisfaction with work and its components, levels of emotional burnout and general psychological well-being.

The performed correlation analysis indicated positive links between the parameters of adaptability (mental stability, communication and moral norms) and key markers of psychological well-being and job satisfaction (achievements at work, relationships with employees, the level of professional aspirations and professional responsibility). The findings also suggested negative correlations between adaptability and most symptoms of burnout.

The mental health of workers with high and normal adaptability was characterized by good professional well-being, interest in work, wide professional responsibilities, professional "inclusion", emotional and communicative activity, and, at the same time, however, a tendency to burnout; employees with satisfactory adaptability demonstrated emotional burnout, disintegrated psychological well-being, immature professional communications, emotional dissatisfaction with work, dissatisfaction with themselves, emotional and professional helplessness and conformism; employees with low adaptability demonstrated communicative-emotional suggestibility, professional-existential burnout, emotional resistance, external locus of control, integral

dissatisfaction with work, emotional exhaustion and emotional-communicative frustration.

Key words: *adaptability, maladaptation, burnout, mental health, psychological well-being, staff of the organization.*

Отримано – 13 травня 2021

Рецензовано – 16 травня 2021

Прийнято – 24 травня 2021

Received – May 13, 2021

Revision – May 16, 2021

Accepted – May 24, 2021