

5. Станчишин В. Емоційні гойдалки війни. Роздуми психотерапевта про війну. Віхола, 2022. 288 с. URL: <https://www.yakaboo.ua/ua/emocijni-gojdalki-vijni.html>

6. Adler A. (1929). The science of living. New York : Greenberg. URL: https://www.academia.edu/2358446/The_Science_of_Living_by_Alfred_Adler

7. Ryff C. D., Keyes C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. № 69. P. 719–727.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-393-7-42>

Войтенко О. В.,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету

**СОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ЯК ПОСЕРЕДНИК
У ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ СТИЛЕМ ЛІДЕРСТВА
ТА ПРОФЕСІЙНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ
АКАДЕМІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Активний інтерес до проблеми збереження професійного благополуччя особистості пов'язаний із запитом управлінської практики, а також із зростаючою потребою в повному розумінні того, що саме сприяє благополуччю працівників. На особливу увагу у розв'язанні цієї проблеми заслуговує діяльність працівників сфери освіти, які більшою мірою, ніж представники інших професій, відчувають вплив об'єктивних стресогенних ситуацій, які призводять до порушень благополуччя.

Існує безліч проміжних організаційних факторів впливу, серед яких найважливішою змінною всередині організації є стиль лідерства [1]. Сучасні дослідження в менеджменті доводять, що поведінка та стиль керівництва можуть впливати на багато умов роботи в організації [2; 3], але вивчення того, як лідери можуть сприяти професійному благополуччю працівників, залишається відносно новою сферою наукових пошуків. У літературі активно обговорюються аргументи на користь зв'язку особливостей комунікативної поведінки керівника з різними аспектами благополуччя працівників. Показано, що благополуччя на робочому місці пов'язане з культурою управлінської взаємодії [4]. Встановлено, що токсичне лідерство напряму впливає на залученість працівників у робочі процеси, задоволеність роботою та ефективність

працівників [4]. Однак дослідження ще остаточно не визначили, яка конкретно поведінка керівника рекомендується для підтримки благополуччя працівників. На відміну від указаних підходів, що демонструють лінійний зв'язок між стилем лідерства та параметрами професійного благополуччя, існують також припущення про опосередкований характер цього зв'язку [3]. Наше дослідження сфокусоване на такому аспекті комунікативної поведінки лідера як соціальна підтримка працівників в якості змінної-посередника. В контексті мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя [6], яка представляє його як інтегрований стан, що формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів, соціальна підтримка сприяє задоволенню психологічних потреб працівника, а отже виступає як детермінанта його професійного благополуччя. Метою нашого дослідження було визначення характеру взаємозв'язку між стилем лідерства, соціальною підтримкою та професійним благополуччям особистості, і, зокрема, емпірична перевірка посередницької ролі соціальної підтримки у взаємозв'язку між характеристиками лідерства та професійним благополуччям працівника.

Вивчення означених посередницьких ефектів потребувало застосування відповідних процедур аналізу посередництва з попередньою діагностикою всіх компонентів [7]. Відповідно до мети цього дослідження був застосований метод поперечного зрізу з використанням Анкети задоволення потреб (NSQ) Портера, Шкали задоволеності роботою (JSS) Спектора, Шкали сприйманого лідерства «Багатофакторного опитувальника лідерства» (MLQ, форма 5X-Short) Басса та Аволіо, Шкали соціальної підтримки Каплан та ін. Переклад оригінальних шкал з англійської мови на українську здійснювався методом зворотного перекладу.

У цьому дослідженні взяли участь 85 академічних працівників університету, відібраних методом випадкового відбору.

Результати емпіричного дослідження дозволили підтвердити зв'язок між стилем лідерства та професійним благополуччям працівників. Встановлено, що сила та спрямованість цього зв'язку залежить від конкретних характеристик лідерства. Показники трансформаційного лідерства мають помітні позитивні кореляції з професійним благополуччям, показники транзакційного лідерства мають неоднозначні зв'язки з професійним благополуччям, і демонструють як позитивні, так і негативні кореляції, або їх відсутність між досліджуваними змінними. Деякі характеристики транзакційного стилю лідерства можуть сприяти благополуччю працівників, але підвищення ефективності лідерства в цьому плані залежить від частоти трансформаційної

лідерської поведінки. Отже, можна зробити висновок, що лідер повинен усвідомлювати свою здатність впливати на професійне благополуччя підлеглих і потребує навичок гнучкого переходу між різними стилями лідерства за необхідністю.

Важливим для благополуччя працівників психосоціальним фактором є соціальна підтримка. Встановлено, що зв'язок соціальної підтримки з боку лідера з професійним благополуччям працівників функціонує через задоволення їх психологічних потреб. Сприяння лідера задоволенню потреб працівників через їх соціальну підтримку у професійному контексті опосередковує вплив стилю лідерства на професійне благополуччя. Встановлено, що відносний внесок соціальної підтримки у передбачення професійного благополуччя підвищується в міру зниження позитивного характеру лідерства. Таким чином, соціальна підтримка пом'якшує вплив негативних характеристик лідерства на благополуччя працівників, компенсуючи фрустрацію певних психологічних потреб. Емоційна підтримка, практична допомога, позитивний зворотний зв'язок з боку лідера знижують рівень стресу, сприяють створенню позитивної атмосфери в колективі, забезпечують почуття приналежності та залученості, підвищують самоповагу працівників, а отже сприяють задоволенню їх психологічних потреб і, відповідно, професійному благополуччю. Отже, підсилення соціальної підтримки підлеглих з боку лідера можна розглядати як ефективну стратегію втручання відносно професійного благополуччя.

Виявлені нами посередницькі ефекти у взаємозв'язку між досліджуваними змінними та параметрами професійного благополуччя розширюють існуючі уявлення про психологічні механізми формування професійного благополуччя працівників і відкривають перспективи ефективної профілактики його порушень через своєчасне надання соціальної підтримки.

Список використаних джерел:

1. Nielsen, K. and Taris, T.W. Leading well: Challenges to researching leadership in occupational health psychology – and some ways forward. *Work and Stress*. 2019. V. 33(2). P. 107–118. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1592263>
2. Ardabili, F. S. Moderating-mediating Effects of Leader Member Exchange, Self-efficacy and Psychological Empowerment on Work Outcomes among Nurses. *Organizacija*. 2020. V. 53(3). P. 246–258. <https://DOI:10.2478/orga-2020-0016>

3. Lundqvist, Daniel & Wallo, Andreas & Reineholm, Cathrine. Leadership and well-being of employees in the Nordic countries: A literature review. *Work*. 2022. V. 74 (2). P. 1–22. <https://doi.org/10.3233/WOR-210063>

4. Liang, L. H., Coulombe, C., Brown, D. J., Lian, H., Hanig, S., Ferris, D. L., & Keeping, L. M. (2022). Can two wrongs make a right? The buffering effect of retaliation on subordinate well-being following abusive supervision. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2022. V. 27(1). P. 37–52. <https://doi.org/10.1037/ocp0000291>

5. Dahlan, M., Omar, R., & Kamarudin, S. Influence of Toxic Leadership Behaviour on Employee Performance in Higher Educational Institutions in Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Leadership*. 2024. V. 13(1). P. 79–101. <https://doi:10.33844/ijol.2024.60400>

6. Voitenko, E., Zazymko, O., Myronets, S., Staryk, V., & Kushnirenko, K. The mediating role of values in the relationship between needs and professional well-being of university academic staff. *International Journal of Organizational Leadership*. 2024. V. 13(1). P. 102–116. <https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60401>

7. Baron, R. M., & Kenny, D. A. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. V. 51(6). P. 1173–1182. <https://doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-393-7-43>

Дембіцька С. В.,

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри безпеки життєдіяльності та педагогіки безпеки
Вінницького національного технічного університету*

ВПЛИВ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ НА ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

В сучасному світі, на тлі стрімкого технологічного розвитку та загострення різноманітних соціальних проблем, питання безпеки є актуальним, зокрема у контексті підготовки майбутніх фахівців технічних спеціальностей. Нові технології не лише сприяють технологічному та соціальному розвитку суспільства, але й породжують нові загрози та виклики, що вимагають постійного оновлення підходів до забезпечення безпеки. У такому контексті, культура