

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ОСОБИСТОСТІ ДАУНШИФТЕРА**

**кваліфікаційна робота**

здобувача вищої освіти  
освітнього ступеня «бакалавр»

**Софії ДАНИЛІВ**

4 курсу денної форми навчання  
спеціальність 053 «Психологія»  
ОПП «Психологія»

**Науковий керівник**

кандидат психологічних наук

**Наталія МАЙОРЧАК**

**Рецензент**

доктор педагогічних наук, доцент

**Галина ЛЯЛЮК**

*Кваліфікаційна робота допущена до захисту*

«24» травня 2022 р., протокол № 15

завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук

\_\_\_\_\_ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2022

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ОСОБЛИВОСТІ ДАУНШИФТИНГУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ .....	6
1.1. Зміст поняття та особливості розвитку руху дауншифтингу.....	6
1.2. Аналіз основних підходів до вивчення поняття дауншифтингу.....	17
1.3. Варіативність причин виникнення дауншифтингу.....	23
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДАУНШИФТЕРІВ.....	28
2.1. Характеристика методологічної бази дослідження та вибірки.....	28
2.2. Кількісний та якісний аналіз отриманих результатів дослідження..	30
2.3. Кореляційний аналіз отриманих даних.....	36
2.4. Методологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання як причини дауншифтингу.....	38
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	45
ДОДАТКИ.....	49

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Тематика дауншифтингу та особливостей його прояву є досить актуальною для вивчення на сьогоднішній день в контексті різноманітних наукових дисциплін: соціології, психології, політології, філософії. Певна частина досліджень щодо даної проблематики описує основну причину появи дауншифтингу, як таку, котра штучно створена самим суспільством. Особистість та її бажання придушуються всією культурою суспільства та його запитамі щодо того, як особистість має поводитись.

Останнім часом здобуває все більшої популярності культура споживання, котра спонукає людину до прояву відчуження від суспільства і досить часто від самої роботи. Як результат пропаганди культури споживання знижується цінність міжособистісного спілкування та кар'єрного росту загалом. Виходячи з цього, беручи до уваги темпи цифротизації суспільства, все більше знижується потреба в живому спілкуванні та участі в комунікаціях з іншими. Все це сприяє формуванню в особистості світоглядних установок щодо самоізоляції з метою концентрації виключно на своєму «Я». Людина мотивується бажанням змінити спосіб життя на менш стресовий та навантажливий. Тим самим, враховуючи вище означені причини, відбувається сприяння суспільства у формуванні дауншифтингу.

На сьогоднішній день не достатньо розкрито проблематику дауншифтингу та особливостей його формування і розвитку. Дауншифтинг формується як інший варіант способу життєдіяльності особистості, котрий має на меті усамітнення, задоволення власних потреб, відновлення внутрішньої гармонії, балансу та життєстійкості. Такий спосіб життя може деструктивно вплинути на кар'єрний розвиток людини та її систему міжособистісних стосунків. Попри те він сприятиме більш повним можливостям щодо вияву творчого потенціалу особистості.

Наявні дослідження в контексті тематики дауншифтингу ілюструють різноманітні можливі причини появи даного способу життя. Однією з таких

причин є професійне та емоційне вигорання особистості. Саме тому дана проблематика є потрібною та цікавою для більш детального вивчення.

Відтак, обрано саме таку тематику курсового дослідження: «Психологічний портрет особистості дауншифтера».

**Об'єкт дослідження:** феномен дауншифтингу.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості дауншифтерів (психологічний портрет особистості дауншифтера).

**Мета роботи** полягає в теоретичному та емпіричному дослідженні психологічних особливостей дауншифтерів (психологічного портрета дауншифтера).

Наша робота полягає у реалізації наступних **завдань:**

1. Розкрити зміст поняття та особливості розвитку руху дауншифтингу.
2. Здійснити аналіз основних підходів до вивчення поняття дауншифтингу.
3. Розглянути варіативність причин виникнення дауншифтингу.
4. Емпірично вивчити психологічні особливості дауншифтерів.
5. Розробити методичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання як причини дауншифтингу.

**Гіпотези дослідження:**

1. В структуру психологічного портрету дауншифтера входить мотивація уникнення невдач та установка егоїзму.
2. Між особистісними установками дауншифтера та мотивацією досягнення існує взаємозв'язок.

**Методологія:** завдання дослідження реалізовуватимуться на основі використання у курсовому дослідженні наступних методів та методик: теоретичний аналіз наукових робіт, тестування, статистичні методи обробки даних; методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика Смекала-Кучера, методика визначення установок

особистості Ф. Потьомкіна, тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана) для вимірювання мотивації досягнення.

**Наукова (теоретична) новизна** дослідження полягає у розкритті змісту феноменології дауншифтингу та в аналізі різних підходів до трактування даного поняття; в конкретизації уявлення про можливі причини виникнення дауншифтингу; в розробці методологічних рекомендації щодо профілактики професійного вигорання як причини дауншифтингу.

**Практична значущість** дослідження полягає у підготовці методичної бази для діагностики психологічних особливостей дауншифтерів; у розробці методичних рекомендацій щодо профілактики професійного вигорання як причини дауншифтингу. Дані рекомендації можуть бути корисними працівникам різних сфер та психологам в контексті підготовки учнів до професійного самовизначення.

**Теоретичною основою** роботи є розробки вчених щодо вивчення феномену дауншифтингу в контексті теорії сучасного суспільства: Т. Адорно, Г. Маркузе, М. Горкгаймер, Е. Фромм, В. Беньямін, Л. Левенталь, Ф. Нейман, Ф. Поллок, Ю. Габермас, О. Негт. Дауншифтинг як різновид соціальної поведінки досліджували: Л. Кібалова, О. Гофман, Т. Гріншаєва, Л. Олексієнко, А. Конєва. Загальні відомості та інформація щодо феномену дауншифтингу для теоретичної частини були взяті з науково-публіцистичних публікацій.

**Надійність і вірогідність** досліджень забезпечувались використанням методів, що відповідали меті, завданням, гіпотезі, кількісним, якісним, кореляційним аналізом отриманих даних.

**Структура роботи:** курсова робота складається із: вступу, двох основних розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

# РОЗДІЛ I. ОСОБЛИВОСТІ ДАУНШИФТИНГУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ

## 1.1. Зміст поняття та особливості розвитку руху дауншифтингу

Назву дауншифтери обрали для себе ті люди, які мають певні здобутки в професійному розвитку, але прийняли рішення змінити роботу чи спосіб свого життя. Роботу вони, зазвичай, прагнуть змінити на менш стресову та більш органічну для свого здоров'я. Саме з цього випливає новітнє поняття «кар'єрний дауншифтинг», що означає пошук найбільш ресурсних для особистості шляхів реалізації себе в кар'єрі з бажанням зберегти власне психічне здоров'я. Якщо ж говорити про дауншифтинг загалом – то часто це може бути повна відмова від будь-якої роботи, переїзд з міста в село, вияв бажання бути ближче до природи. Дауншифтинг зазвичай виникає як наслідок появи високого рівня напруження в особистості, емоційного та професійного вигорання [38].

Дауншифтинг розподіляють на кілька видів за критерієм міри того, як особистість змінює власний спосіб життя. Існує декілька видів дауншифтингу: повна глобальна зміна способу життя людини, зменшення кількості часу перебування на роботі, зміна роботи на більш творчу та креативну, зміна роботи на менш навантажливу та престижну, зміна місця проживання, створення своєї власної справи для заробітку та відмова від роботи на когось [3, с. 23-24].

Кожна окремо взята особистість, обираючи той чи інший вид професії, оцінює власні можливості та інтереси, бажання, задатки перед тим як зайняти певну посаду на конкретному робочому місці.

Вчені розподілюють загалом дауншифтинг на два види: той, який є постійним та дауншифтинг, котрий є тимчасовим. Розглянемо більш детально ці два види.

- Постійний дауншифтинг виявляється тоді, коли людина вже не має наміру та бажання повертатись на своє минуле робоче місце. Постійний

дауншифтинг проявляється тоді, коли людині не потрібно кар'єрного росту та розвитку, визнання та здобуття авторитету в роботі. Це повна відмова від минулих стратегій мислення, намірів професійного розвитку. Певною мірою даний підвид дауншифтингу ілюструє повну зміну життєвого сценарію особистості.

- Тимчасовий вид дауншифтингу є більш ситуативним явищем. Такий вид втечі від роботи людина застосовує в періоди, коли накопичилась хронічна втома, почалась астенія, вигорання та значне перенапруження нервової системи. Після перерви від роботи людина може далі повертатись на своє звичне місце праці [11, с. 26-27].

Якщо ж більш глибоко досліджувати детермінанти появи світоглядної позиції дауншифтингу, то важливо зауважити, що при такому стилі життя людина переважно прагне отримати максимум задоволення від свого життя, не витратити його на речі, які їй не подобаються чи не приносять достатньо задоволення. Дана незадоволеність своїм життям спонукає до змін. Із збільшенням навантаження на роботі, людина починає все менше часу та уваги приділяти особистому та сімейному життю. Як наслідок таких подій, людина вирішує позбавитись від перешкоди до якісної сімейної самореалізації.

Провідне бажання більшою мірою реалізувати себе в сфері сім'ї виступає досить часто потужним мотиватором для людини, котра вже відчуває незадоволеність своїм життям загалом. Якщо в сім'ї є діти – то це виступає ще одним рушійним мотивом до того, щоб змінити свої світоглядні погляди на переконання дауншифтера більше часу та уваги приділяти дітям. Як наслідок перенапруження на роботі, часто знижується рівень фізіологічного та психологічного здоров'я, з'являються певні проблеми зі здоров'ям, що в свою чергу, також слугує мотиватором до змін [7].

До інших причин появи дауншифтингу можна віднести:

- бажання відчувати гармонію в житті;
- неспівпадіння між особистісними планами людини та професійними завданнями, котрі людина має виконувати;

- запит щодо повної самореалізації;
- проблеми з фізіологічним та психічним здоров'ям;
- поява перенапруження на роботі;
- напружені стосунки з колегами по роботі [1].

Дауншифтинг як певний феномен, котрий існує в психологічному та соціальному середовищі володіє низкою недоліків та позитивних моментів. Розглянемо позитивні сторони дауншифтингу:

- надає можливість знайти людині той вид діяльності, який приносить їй задоволення;
- надає можливість для відновлення фізіологічного та психічного здоров'я, котре погіршилось під впливом перенапруження;
- надає можливість особистості до самореалізації та розуміння того, що вона може присвятити своє життя виключно собі та своїй сім'ї без праці на когось іншого та розвитку бізнесу когось іншого.

До позитивних якостей, котрі дауншифтинг приносить людині можна віднести наступні:

- формування високого рівня розвитку стресостійкості, фрустраційної толерантності;
- особистість отримує спокійний стиль життя;
- людина має змогу харчуватись правильно;
- якщо змінюється місце проживання на більш природне середовище, то позитивом стає свіже повітря для людини;
- можливість віднайти шляхи самореалізації;
- підвищення рівня розвитку креативності [15, 130-133].

Дауншифтинг не завжди можна ілюструвати, як негативне явище, а саме деградацію в кар'єрі чи повну відмову від професійного розвитку. Бувать випадки, коли дауншифтинг це швидше просто виняток в розвитку людини, як професіонала, це новий погляд на себе та свій особистісний розвиток. Це можливість для людини зупинитись в круговороті численних подій та віднайти внутрішню рівновагу і баланс. Інколи для цього балансу потрібно змінити місце



проживання, місце роботи, коло оточення чи навіть кардинально переїхати на проживання в іншу країну світу.

Попри всі позитивні аспекти дауншифтингу, він має і багато недоліків. Першопочатково важливо зауважити той факт, що при зміні місця праці чи повній відмові працювати, втрачається потік матеріальних доходів для людини. Втрата роботи призводить до втрати престижу, іміджу та низького попиту на людину, як фахівця своєї справи.

Щодо негативних моментів дауншифтингу, то сюди можна віднести також негативне ставлення всіх довкола на таку зміну життєвої позиції людиною. Можливий навіть осуд з боку інших осіб. Більшість людей звикли жити по схематичному сценарію та звикли до думки про те, що всім потрібно мати стаłe місце праці, часом одне на все життя, і працювати кожного дня для задоволення основних власних потреб. Такі особи не припускають думки про те, що можна жити по-іншому: без роботи взагалі, працюючи дистанційно чи часто змінюючи місце праці в своє задоволення.

Таким чином, ставлення сторонніх осіб, близьких та друзів щодо дауншифтингу може бути різне: від простого нерозуміння до глибокого осуду та намагання змінити думку дауншифтера про зміну свого звичного способу життя.

Розглянемо негативні сторони дауншифтингу:

- може з'явитись загострення певних захворювань;
- матеріальна неспроможність себе забезпечити;
- поява непорозумінь з близькими та колегами по роботі;
- відмова повна або часткова від комфортних умов життя;
- певний рівень відмови від медицини (коли йде мова про кардинальну зміну місця проживання особистості).
- розчарування в дауншифтингу загалом [12].

В самому руху дауншифтингу криються також певні небезпеки та ризики для людини, до них належать наступні:

- керівники чи роботодавці не завжди можуть легко відпустити свого працівника, оскільки на його місце потрібен новий працівник, котрий може не підійти керівнику;

- перший період часу потрібно звикати та адаптовуватись до кардинально інших умов життєдіяльності, а також певний період жити без звичних матеріальних доходів, які були раніше.

Беручи до уваги різноманітність появи дауншифтингу, його розподіляють на кілька підвидів, а саме:

- фрілансинг, як робота «на дому». На сьогоднішній день все частіше збільшується кількість фрілансерів та відповідно зростає їх об'єм роботи. Як наслідок стрімкого поширення пандемії, зростає запит щодо дистанційної роботи. Відповідно, навіть проживаючи далеко за містом чи в іншій країні, працівник може продовжувати виконувати свою роботу та отримувати за неї заробітню платню.

- вияв класичного виду дауншифтингу: тут мова йде про тих людей, які вже досягли в кар'єрі певного рівня розвитку чи статусу і на даний час мають бажання змінити своє життя.

- вияв неправдивого дауншифтингу. Це відбувається тоді, коли людина працюючи довгий період часу на певній посаді раптом усвідомлює те, що їй подобається зовсім інший напрямок роботи і вона кардинально змінює свій вектор професійного розвитку.

- вимушений дауншифтинг проявляється тоді, коли людина втратила свою роботу та бажає знайти інше місце праці для себе [17, с. 50-55].

Вчені зазначають, що саме поняття дауншифтингу своїм початком розвитку сягає в історичному формуванні ще часів Давньоримської імперії. Відомий імператор Давнього Риму під назвою Діоклетіан був початківцем в дауншифтингу. Після кількох років свого успішного правління державою він повністю відмовлюється від влади та переїздить далеко від Риму в сільську місцевість. Заробляти Діоклетіан починає на вирощуванні капусти на своєму городі. Ще одним відомим дауншифтером на межі ХХ століття був Лев

Толстий. Він відмовився повністю від дворнського та заможного життя і змінив своє життя на звичне: переїхав з міста в село та не обтяжував себе важкою працею. Варто згадати також Поля Гогена, котрий отримав прізвисько – «перший дауншифтер в мистецькому напрямку». Даний художник мав всі можливості для того, щоб професійно розвиватись та побудувати успішну кар'єру, проте він обрав інший спосіб життя. Художник покинув все та переїхав на острови з метою того, щоб займатись там лише малюванням.

Термін «downshifting» в перекладі з англійської означає перемикання автомобіля на нижчу передачу або сповільнення певного процесу. Проте, протягом останнього часу дане поняття отримало трохи іншу інтерпретацію. Дауншифтинг сприймається як повна та безповоротна відмова від побудови кар'єри та пошук більш стабільного і спокійного життя, задоволення власних потреб, інтересів, хоббі. Це бажання пошуку самореалізації без навантаження на роботі. Тут мова не йде про професійну самореалізацію. Поняття «дауншифтинг» відносно нове. З'явилося воно лише в ХХ столітті хоча має більш давні корені початку свого розвитку, як вже зазначалось раніше. Перший раз дане поняття було опубліковане в газеті: «Washington Post» в 1991 році [10].

Сара Бем - журналістка та дослідниця з Америки в своїй статті «Living in A Lower Gear: Downshifting: Success in the 90s» описувала особливості вияву дауншифтингу працівниками. Згідно її слів, дауншифтинг, це повна відмова від кар'єрного росту та розвитку [5, с. 56-69]. Обговорення проблематики дауншифтингу на теренах Америки почалась ще в 70-тих роках, а на радянському просторі дані ідеї знайшли свій розгляд значно пізніше. Це період, коли почали своє формування різноманітні спільноти та організації, куди активно долучались дауншифтери. Рух хіпі також певною мірою здійснив вплив на особливості формування руху дауншифтингу. Рух хіпі пропагував вільне життя в свою насолоду та відмову повну або часткову від матеріальних благ суспільства, а також слідування особистим цінностям і переконанням.

Поява руху дауншифтингу є реакцією на виникнення популярного на той період часу руху япі, котрий з'явився в США в 1980-тих роках. У перекладі з

англійської япі (Yuppie – Young Urban Professional Person) означає молода міська професійна людина. Такий рух повністю протирічив руху дауншифтингу, оскільки пропагував потребу в професійному рості та розвитку. Рух япі надавав провідне значення саме кар'єрному просуванню та цінностям іміджу, матеріальних статків та високому статусу. Всі переконання людини щодо необхідності проводити час з сім'єю, задовільняти свої потреби та спілкуватись з друзями, не враховувались [18]. Всі ці аспекти, котрі пропагувались в 80-тих роках, а саме: професійний розвиток, сповідування цінностей суспільства, вимір успішності людини лише через її досягнення на роботі, постійна конкуренція на ринку праці спричиняє появу безперервного стресу в особистості. Тому на противагу цьому руху виникає дауншифтинг. Дауншифтинг пропагує відмову від всіх тих факторів, котрі зумовлюють виникнення надмірного перенапруження.

Течія пропаганди кар'єризму сформувала необхідність пошуку альтернативних варіантів самореалізації для людини. Виходячи з цього, змінились ціннісні установки як суспільства, так і особистості. Прагнення до надмірного споживання елементів культури та постійного безперервного руху за престижем перестали бути актуальними.

Доцільно виокремити можливі варіанти стилів життя дауншифтерів, а саме [9]:

1. Дауншифтинг, як духовний елемент. Сюди можна віднести людей, котрі знаходяться в процесі пошуку сенсу свого існування. Такі особистості прагнуть віднайти внутрішню гармонію та збалансувати, інтегрувати всі свої напрямки в житті. Різновидом такого дауншифтингу є релігійні фанатики, котрі в релігії знаходять відповіді на свої питання щодо сенсу життя.

2. Дауншифтинг, як екзотичний елемент. Такий вид дауншифтингу обирають люди з високим матеріальним статком, котрі можуть забезпечити собі відповідний рівень життя. В даному випадку мова йде про зміну країни проживання чи переїзд на екзотичні острови з метою перезавантаження. Постійний стрес, навантаження та невнормований робочий день, деструктивно

впливають на психіку людини. Виходячи з цього, людина прагне змінити обстановку чи ізолюватись. Особистіть перестає відчувати задоволення від життя та від звичних речей. Її почуття та емоції стають притупленими та недостатньо наповненими.

Досить часто трапляється ситуація, коли стабільність фінансового прибутку, стабільність життя в цілому викликає в людини ілюзію благополуччя та гармонійності, проте сама людина може відчувати не реалізованість та низький рівень успішності в житті загалом. Все це впливає на людину і вона не бажає виходити із зони свого комфорту. Людина досить часто боїться змінити місце роботи через те, що переживає, що назавжди втратить роботу і залишиться без матеріальних доходів.

Розглянемо ще один відомий приклад того, як людина обрала для себе стиль дауншифтингу. Видатний російський менеджер Роман Комаров досить тривалий період часу пропрацював на компанію «Rolls-Royce Москва». За часи роботи в даній компанії фахівець здобув визначних успіхів та з часом це перестало його радувати. Менеджер згадує, що спілкучись з такими самими менеджерами як він, Роман за ними довго спостерігав та не помічав того, щоб вони були щасливими, однак помічав те, що їм важко змінити щось в своєму житті. У впливових людей, проте як і в нього самого, був достаток, престиж, стабільність, але це не кінцева мета саморозвитку. Роман вирішив покинути роботу в офісі на переїхати на віддалені острови. На даний час він проживає на Гоа та працює дистанційно, проводячи лекції та семінари для тих людей, котрі прагнуть змін в житті, але бояться щось для цього зробити. Колишній менеджер ствержує, що більшість із людей живе в сформованій роками великій системі суспільних відносин, котра базується на страху того, що буде завтра. За допомогою цього страху суспільство може контролювати людей. Соціум побоюється незалежних та вільних людей, оскільки ними важко керувати, оскільки сформувавши в людини страх – нею легше маніпулювати [6, с. 84].

3. Дауншифтинг, як екологічний елемент. Для більшості представників руху дауншифтингу є сворідним дбати про навколишнє середовище та природу

довкола. Також вони проявляють бажання жити на природі, поблизу природних ресурсів та користуватись цими ресурсами. Такі особи переважно змінюють своє місце проживання з шумного та великого міста на віддалені куточки сіл чи хуторів. Вони прагнуть опинитись наодинці з природою, без зайвого шуму та клопоту. Якщо на даній місцевості проживають ще одні чи декілька дауншифтерів, то вони об'єднуються в спільноти за інтересами. Такі дауншифтери прагнуть допомагати одне одному та виявляти піклування про природу.

Сюди можна внести термін «фріганізм», котрий означає категоричне небажання брати участь в суспільному споживанні матеріальних благ та залежати від цього суспільства. Такі люди можуть демонстративно споживати ті продукти харчування, в яких закінчився термін придатності та не купувати одягу чи засобів особистої гігієни взагалі. Люди, котрі сповідують напрямок фріганізму вірять в те, що всіма своїми діями вони мусять показати неважливість та непотрібність використання людиною соціальних благ. Вони прагнуть мінімізувати витрачання коштів на благо розвитку держави та великих корпорацій.

4. Тревел-дауншифтинг. Такий різновид дауншифтингу підходить для дуже активних особистостей. Такі люди проводять все своє життя та свій час в подорожах. Для них цікаво дізнаватись щось нове, складати все нові маршрути подорожей. Навіть наявність маленьких дітей для таких осіб дауншифтерів не є перешкодою. Часто вони пропагують заняття волонтерською діяльністю. Подорож для них як своєрідний стиль життя та існування, це як сенс всього буття. Якщо подорож триває систематично та вони постійно змінюють місце проживання – то мова йде саме про тревелінг [16, с. 699-707].

В самому широкому розумінні, дауншифтинг – це вибір між двома крайностями: достаток з надмірними стресами чи вільним життям без достатку. Роботою, котра не приносить задоволення, соціальним визнанням, емоційним вигоранням та професійною деформацією з одного боку, та вільним життям, котре спрямоване на власний саморозвиток, але без достатніх доходів і

матеріальних благ суспільства. Коли люди покидають роботу, досить часто їхньою основною мотивацією є бажання більше часу приділяти сім'ї та своїм близьким [2]. Це особистості, котрі усвідомлювано приймають рішення відмовитись від престижної посади, високої зарплати та змінити таке життя на спокійне, тихе, але таке, котре буде спрямоване на таку роботу, про яку особа давно мріяла.

Певна категорія вчених, вважає, що дауншифтинг – це втеча від роботи та від суспільства. Таке явище відбувається через те, що в людини не на достатньому рівні є сформованими особистісні цінності та рівень особистісної зрілості є низьким. В цьому аспекті береться до уваги сам процес проходження професійного самовизначення. Якщо особистіть прагне стати дауншифтером, це означає, що професійне самовизначення пройшло не успішно і людина не обрала для себе відповідну категорію роботи [6, с. 84].

Дауншифтери пропагують те, що потрібно керуватись власними бажаннями, а не йти сліпо за тими цінностями, які нам з дитинства диктує суспільство. Суспільство не сприймає бажання кожної людини бути індивідуальною та проявляти певні риси, тому, що декотрі риси можуть бути для суспільства не зручними та не потрібними. Набагато легше розробити систему одну для всіх та намагатись всіх включати в цю систему без винятку.

Є наявною і інша точка зору про те, що прагнення добитись успішних результатів в кар'єрі – це природне бажання людини та еволюційно сформована потреба. Суспільств немає абсолютно ніякого відношення до цього процесу. Дауншифтинг – це проста втеча від неможливості реалізувати себе в професії та він не допомагає в досягненні внутрішньої гармонії [14].

Розглянемо приклад дауншифтингу достатньо впізнаваний в історії. Відомий принц Сиддхартха Гаутама покинув свій рідний дім, свою сім'ю і всі свої статки лише для того, щоб стати монахом. Він довгий період часу провів в пошуках себе та займався практиками йоги. Він відмовився від своєї спадщини та жив духовним життям, ізолюючись від соціуму. Відтак, Гаутаму можна назвати першим відомим випадком дауншифтингу в історії [19].

Важливо також надати відомості про філософську школу «циніків» (або «киників»), котра існувала ще на теренах давньої Греції. Представники даного руху заперечували потрібність для людини майна, коштів, одягу та всіх матеріальних благ. Більш важливо на їх думку є: доброта, людяність, служіння вищим силам, радість. На їх думку, радість людина може відчутти лише за умови того, якщо веде духовний спосіб життя. [2].

Представники руху дауншифтингу можуть трактувати своє бачення життя виходячи із філософських ідей саморозвитку. В контексті релігійних вчень, пропагується ідея про те, що людині для щастя не є потрібними матеріальні блага, високий рівень комфорту життя та праці. Щоб бути щасливою людині достатньо віднайти сенс свого існування та приносити користь світу довкола себе. [20].

Цікавим прикладом дауншифтингу сучасності може бути американський письменник Генрі Девіда Торо, а також Хелен і Скотта Нірінгов - автори бестселлеру «The Good Life» («Хороше життя») [2]. В своїй книзі вони описують розвиток подій власного життя, коли зазнавши сильного стресу та перенапруження на роботі погіршився стан здоров'я та взаємини в родині. Як вихід з ситуації письменники вирішити кардинально змінити місце проживання та свою роботу. Така зміна принесла їм успішні досягнення.

Основне від чого здійснює відмову людина, котра пропагує дауншифтинг – це повна відмова від того, щоб задовільняти когось чи приносити прибуток комусь. Це може бути ведення домашнього господарства, переїзд в село, участь в культурному житті суспільства. Дауншифтер може відмовитись від матеріальних речей, таких як: дохід, цінності матеріальної культури, визнання та слава, проте в замін він отримує можливість пізнання себе та своєї самореалізації [37].

Досить важливо зазначити, що дауншифтинг буває різноманітним в залежності від міри того, наскільки людина змінює своє життя. Тут можливі різні варіації зміни звичного способу життя: радикальний переїзд в іншу країну на постійне місце проживання, переїзд з міста в село, зміна роботи, зміна



посади, зменшення робочого часу загалом, видозміна звичного способу вирішення професійних завдань, відмова від благ суспільства, від брендів та використання популярних товарів, створення власної справи та оримання з неї прибутку. Кожна особистість вибирає для себе найкращий варіант дауншифтингу, зважаючи на особисті вподобання, інтереси та мотиви життєділяньності [10].

Вчені в сфері соціології розрізняють два види дауншифтингу: тимчасовий та постійний. З постійного дауншифтингу практично не повертаються назад на робоче місце та минулий спосіб життя. Це повна кардинальна зміна звичного для особистості способу життя. Другий спосіб даушифтингу ілюструє лише тимчасове явище зміни життєвої ситуації, зміни звичного способу життя. Це певна пауза в роботі, творча відпустка чи навіть лікарняне з метою нормалізації свого внутрішнього стану, віднайдення емоційного балансу. Після тимчасового перезарядження, людина може повернутись назад на своє робоче місце [13, с. 210-211].

Отже, історія вивчення проблематики дауншифтингу починається ще з часів існування Римської імперії. Назву дауншифтери обрали для себе ті люди, які мають певні здобутки в професійному розвитку, але прийняли рішення видозмінити роботу чи спосіб свого життя. Якщо ж говорити про дауншифтинг загалом – то часто це може бути повна відмова від будь-якої роботи, переїзд з міста в село, вияв бажання бути ближче до природи. Дауншифтинг зазвичай виникає як наслідок появи високого рівня напруження в особистості, емоційного та професійного вигорання.

## **1.2. Аналіз основних підходів до вивчення поняття дауншифтингу**

Відомі вчені К.Гамільтон та Е.Мейл з Австрії описують дауншифтинг, як добровільні та досить тривалі масштабні зміни в житті особистості, котрі обов'язково мають базуватись на зменшенні доходу. На думку цих авторів, дауншифтинг можна побачити крізь призму «робота особистості та особисте

життя» та може реалізовуватись різноманітними способами. Вчені зазначають такі способи реалізації дауншифтингу, як: пошук менш оплачуваної роботи, повна або ж часткова зміна виду трудової діяльності, звільнення з роботи, зменшення робочого часу, навчання іншій спеціальності та зміна вектора професійної спрямованості [4].

Кардинально відмінний підхід до пояснення дауншифтингу висунув вчений А. Етціоні. Автор опиує дауншифтинг, як прагнення змінити всю культуру споживання, що може проявитись у форматі повної відмови від будь-яких матеріальних благ суспільства, від економічних благ та матеріального світу. Автор вважає, що людина має жити в світі духовному та зосереджуватись лише на духовних потребах [21, с. 85]. Як стверджу, Дж.Шор, дауншифтинг базується на основі того, що людина є незадоволеною роботою та тими умовами, які надає робота (режим робочого дня, зарплата, навантаження), [8, с. 98]. Через це найбільш поширений вид дауншифтингу – це зміна місця роботи, перехід на іншу посаду.

Як зазначає Дж. Шор, необхідно зосередити увагу на пошуку відповідного балансу між роботою та особистим життям, а не кидатись в крайності та постійно все змінювати [2]. Серед всіх можливих причин дауншифтингу, автор виділяє основну причину того, що людина прагне отримати від життя максимально багато задоволення і якщо на роботі вона цього задоволення не отримує – то буде шукати його при інших умовах та можливостях [2, 19]. В стержні незадоволеності своїм життям може бути досить багато причин, але переважно така незадоволеність починається із стресової роботи та накопичується з мірою того, як в людини накопичується незадоволення. Коли цих негативних моментів накопичилось вже дуже багато – то людина тоді прагне покинути все і кардинально змінити стиль власної життєдіяльності.

Прагнення людини до того, щоб більше часу приділяти своїм рідним та близьким також може бути дуже потужним мотиватором до змін. Зазвичай

робота забирає багато часу та сил, а домашні обов'язки стають рутинними. Відтак, на виховання дітей вже не вистачає конструктивного ресурсу взагалі.

Перехід до дауншифтингу має зазвичай індивідуальний стиль прояву – в кожній особистості по-різному. Проте, вчені, які вивчають дану проблематику, виявили певні закономірності прояву даного явища: особи, котрі обирають стиль життя дауншифтингу стверджують, що вони не прагнуть виключити себе з суспільства взагалі, а просто змінюють свій звичний спосіб життя з метою пошуку балансу та відновлення життєвих сил та енергії. Такі люди шукають нову модель життя, бо минулою вони є незадоволені. Часто можна зустріти в просторах інтернету форуми та чати, на платформі яких дауншифтери діляться думками, висловлюють підтримку одне одному. Такі групи надають всім дауншифтерам певне відчуття того, що їх хтось розуміє та приймає такими, якими вони є, надається відчуття єдності з іншими однодумцями [35, с. 66].

Саме такі об'єднання людей вже тривалий період часу існують на теренах Америки, Європи та Австралії. В цих країнах прийнято цінувати індивідуальний вибір кожного щодо вільного способу життя. Суспільство проявляє розуміння до того, що людина може зазнавати труднощів в роботі, отримувати занадто велике навантаження та постійно зазнавати фрустрації. Коли людина обирає для себе позицію дауншифтингу, як можливе вирішення проблеми – то певний період часу її доходи зменшуються і в цих країнах прийнято підтримувати таких людей, надавати їм матеріальну допомогу на певний період часу. Одні дауншифтери можуть просто змінити роботу, інші ж прагнуть змінити міське місце проживання на віддалене село та займатись сільським господарством. Наприклад в Канаді є досить багато таких поселень дауншифтерів, котрі займаються сільським господарством та отримують з цього прибуток. В Україні також можна зустріти таких дауншифтерів, котрі змінили місто на сільську місцевість та відчувають себе повністю щасливими [22].

Згідно отриманих результатів дослідження проблематики дауншифтингу вченим К. Гамільтона, були отримані наступні результати. В Англії та Австралії люди, котрим від 30-ти до 40-ка років часто вдаються до зміни

звичного для них способу життя. Це вони можуть робити цілими сім'ями, наприклад змінювати місце проживання чи ілюстрували тревелінг, як різновид дауншифтингу. Це переважно люди, котрі здобули вищу освіту та певний період часу працювали на престижних посадах, на яких досягнути високих та стабільних результатів [9]. Вчений провів чотири інтерв'ю з такими людьми-дауншифтерами. В кожному інтерв'ю науковець отримував одні і ті ж самі відповіді респондентів. Зазвичай їх позиція є однаковою та вони мають схожий світогляд. Відмінність була лише в тому аспекті, що одні дауншифтери кардинально змінюють свій звичний спосіб життя без прагнення повернутись на роботу, а інші припускають можливе повернення на роботу в далекому майбутньому [31].

Розглядаючи дауншифтинг, як певний специфічний спосіб життєдіяльності, слід зауважити, що таке твердження мало місце в працях відомого вченого П. Бурдье. Тим самим дауншифтинг ілюструється як певний набір світоглядних позицій, котрі проявляються в процесі життєдіяльності особистості [23, с. 12]. В контексті вивчення смисло-життєвих орієнтацій дауншифтерів було виявлено причини, які спонукають особистіть до зміни способу життя. В дослідженнях даного вченого також були розглянуті моменти того, як українські дауншифтери оцінюють рівень успішності власного життя.

Сам перехід до світоглядної позиції дауншифтингу відбувається в кілька поступових етапів. Як зазначає вчений П. Тан, зміна звичного способу життя – це не одномоментний процес. Для того, що переїхати на нове місце проживання чи змінити роботу, потрібно першочергово усвідомити таке бажання, потім позбутись чогось старого, аж потім здобути щось нове. Такий процес зміни способу життя на дауншифтинг може тривати від 1-го до 5-ти років [24]. Якщо розглядати можливі труднощі, котрі можуть виникнути в процесі зміни способу життя – то тут має місце:

1. Рівень усвідомлюваності щодо бажання змінити стиль життя.
2. Труднощі організаційного характеру (як саме буде відбуватись переїзд, зміна роботи чи звичного способу життя).

3. Негативне сприйняття оточуючих людей щодо бажання людини стати дауншифтером та бути не такою, як всі. Родичі, друзі та колеги по роботі можуть навіть осуджувати такий вибір особистості та намагатись переконати її в зворотньому, в тому, що варто перетерпіти важкий період часу і все потім налагодиться.

Українські дауншифтери стверджують, що суспільство ще не є готовим приймати позицію дауншифтингу. Для соціуму бажання громадянина змінити роботу чи звільнитись взагалі, є елементом зради та виявом непокори чи небажання працювати на благо розвитку своєї держави. Суспільство надає кожному жителю певні блага для того, щоб люди ними користувались, а коли хтось виступає проти системи та не бажає користуватись цими благами – це певною мірою вияв неповаги до старань соціуму [26, с. 250-260]. Якщо в суспільстві існують дауншифтери однодумці – то вони, зазвичай, об'єднуються у громади за інтересами і разом їм вже легше відстоювати свою позицію.

Часто трапляється така ситуація, що дауншифтери після зміни місця проживання є залишені будь-яких матеріальних благ для повноцінного існування. Проте, це для них виступає своєрідним стимулом для розвитку. Це як елемент мамопізнання в процесі пошуку тої роботи, яка насправді приносить задоволення та прибуток. Переважно дауншифтери переїзджають в сільську місцевість та починають займатись домашнім господарством. Це вирощування культур, городини, розведення тварин чи створення цілої ферми. Такий вид зайнятості для дауншифтерів стає прибутковим. Також, як варіант роботи, дауншифтери шукають онлайн роботу, яку можуть виконувати дистанційно та отримувати за таку роботу хороший заробіток. Для дауншифтерів важливим моментом є те, щоб робота приносила їм задоволення та не була стресовою. Навіть, якщо прибуток від виконуваної роботи не є дуже високим, дауншифтери стверджують, що їх це влаштовує, оскільки в пріоритеті є саме задоволення від роботи [25, с. 88].

Загалом, дауншифтери не позиціонують себе, як релігійні люди чи фанатики певної віри. До церкви та релігії переважно ставляться досить

нейтрально. Якщо брати до уваги стан здоров'я, який може погіршуватись за умов виснажливої роботи, то в цьому аспекті всі дауншифтери стверджують, що їх стан фізіологічного та психічного здоров'я значно покращився після переїзду на інше місце чи зміни роботи. В дауншифтерів збільшується час для себе, для відпочинку, з'являється можливість харчуватись правильно та вести здоровий спосіб життя в цілому.

Якщо брати до уваги плани дауншифтерів щодо їх майбутнього, то важливо зауважити наступне. В контексті тої справи, якою дауншифтери займаються, вони розглядають перспективи свого подальшого розвитку. Якщо це, наприклад, домашнє господарство – то цілком зрозумілим є те, що дауншифтери прагнутимуть до збільшення обсягів сільського виробництва чи масштабів господарства. Також вони планують збільшувати свою родину, народжувати дітей, якісніше проводити час із сім'єю. Відтак, для дауншифтерів матеріальний статок не є в пріоритеті. Більш важливий для них особистісний комфорт та благополуччя. Для них прийнятною позицією є те, що вільного часу більше, але матеріального прибутку менше. Якщо дауншифтер досягнув внутрішньої гармонії, баласу, покращив своє психічне та фізіологічне здоров'я – то це вже є в пріоритеті, а роботою він займатиметься для того, щоб забезпечити себе в базових речах для проживання [37].

Отже, на сьогоднішній день виділяють досить багато підходів до трактування поняття дауншифтингу в залежності від основної мети особистості та причини прову нею поглядів дауншифтингу. Серед них можна виділити наступні: екологічно-психологічний підхід (бажання особистості віднайти внутрішню гармонію та відновити психічне здоров'я після емоційного вигорання), релігійний підхід (пошук сенсу життя), соціологічний підхід (втома від міжособистісних контактів), професійний підхід (проблеми з професійним розвитком, перенапруженням на роботі, професійна деформація та вигорання, неякісне проходження етапу професійного самовизначення). Інколи певні різновиди дауншифтингу можуть інтегровуватись.

### 1.3. Варіативність причин виникнення дауншифтингу

Останнім часом дауншифтинг здобуває все більшої популярності. Дауншифтерами називають таких осіб, котрі пропрацювали певний період часу та вирішили змінити своє життя, для цього вони можуть обирати безліч способів. Так люди прагнуть більш спокійного та помірною життя, без надмірних стресів та фрустраційних ситуацій [36, с. 45].

Базова мета всіх дауншифтерів полягає в тому, щоб зрозуміти себе, сенс свого існування, почати шлях до самореалізації та саморозвитку загалом. Такі зміни переважно завжди будуть починатись із емоційного виснаження, перенасичення, професійного вигорання, професійної деформації та зазнавання надмірного стресу на робочому місці [34].

Можна сказати, що по суті, дауншифтер - це людина, що дійшла до нервового зриву, депресії або кризи автентичності. Але не завжди саме великі гроші і красиві машини роблять її нещасною, а те, як вона їх домагається [2]. Іншими словами, людина просто займається тим, що їй не подобається, не отримуючи при цьому ніякого задоволення. І зовсім не факт, що їй треба буде відмовитися від грошей і зручностей цивілізації, щоб знайти своє істинне Я (або істинні - їх може бути безліч).

Такі установки працюють непомітно - людина просто не усвідомлює даний процес і в результаті виявляється заручником купи зобов'язань (особливо міцно в'яжуть матеріальні блага). І в один момент, пов'язана цими обов'язками людина, усвідомлює суть свого положення, задумується про різні речі, які існують крім кар'єри і матеріального достатку. Такі думки звичайно і ведуть до дауншифтингу. Однак більшість людей просто не мають вільного часу на свій особистий розвиток. Не мають, або не хочуть мати. Адже іноді, це просто страшно - спокійно сісти і подумати про своє життя [33].

Але важливо не тільки думати і займатися постійним самонавіюванням, а важливо діяти. Можна з легкістю створити безліч планів і стратегій, але ось набагато складніше - зробити перший крок до змін.

Отже, причинами залучення в ідеологію дауншифтингу можуть бути різні аспекти життя. Частіше за все - це бажання зберегти сім'ю і виховати здорове потомство, воно є одним з самих поширених причин для дауншифтинга. Але це не єдина причина. Не рідше доводиться чути про те, як люди відмовилися від кар'єрних перспектив не заради родичів, а заради себе самих. Типову історію розказала Олена Адамовська, керівник сектора «Адміністративний персонал» агентства Penny Lane Consulting: «На відпочинку ми з чоловіком захопилися дайвінгом і познайомилися з інструктором-американцем. Він розповів нам про те, що раніше займав високу посаду у великій телекомунікаційній корпорації, але одного разу спробував пірнути з аквалангом. У результаті він вирішив піти зі свого поста і присвятити себе новому захопленню. Зараз у нього невелика школа дайвінгу на побережжі Червоного моря, його доходи, звісно, незрівнянні з колишніми, але він говорить, що нарешті зрозумів, що таке щастя і гармонія з самим собою» [29]. У цій історії представлена схема типового дауншифтинга: людина добила багато чого в своїй роботі, але несподівано кинула ці досягнення заради своєї мрії.

Сучасні західні ідеологи дауншифтингу часто формулюють задачу дауншифтерів не лише як «відмову від кар'єри», а як «спосіб жити простіше, щасливіше і в згоді з навколишнім середовищем» [27, с. 130-132]. Ініціатор щорічного «Національного тижня дауншифтинга» (National Downshifting Week) Трейси Сміт дає поради не тільки співробітникам корпорацій. Наприклад, що стосується дітей, то вони могли б потурбуватися про економію паперу або завести при школі город і «живий куток». А корпорації могли б віддавати застарілі меблі добродійним організаціям, використати більш екологічний транспорт, допомагати співробітникам купувати екологічно чисті продукти.

Успішна кар'єра у більшості реальних і потенційних дауншифтерів пов'язана з усвідомленням нерішучості в найважливіших життєвих питаннях: відносини з Богом, самим собою, дітьми, визначення значення життя. Цей пропуск, в основному і намагаються заповнити, ставши дауншифтером. У цьому випадку дауншифтерами стають в основному спроможні люди [7].



Але в дауншифтери йдуть не тільки від хорошого життя. Хтось просто не витримує гонку за довгим кар'єрним зростанням, зв'язану з численними стресами. Багато хто будує кар'єру ціною стресів і платить своїм здоров'ям за можливість працювати в міжнародних компаніях на престижних посадах, яким вони, по суті, не відповідають. А професійні невдачі тільки посилюють стрес. І дауншифтинг для них стає альтернативою нервовому зриву.

Основна ж причина, по якій люди вибирають дауншифтинг - несподіване розуміння того, що робота не приносить їм ніякого задоволення, а замість самореалізації і особового зростання вони отримують «ярмо» [30].

Однак дауншифтери є не тільки серед дуже багатих людей, які раптом вирішили задуматися про себе і про свою сім'ю. Серед топових працівників різних компаній також є люди, що міняють свої високі посади на менш престижні. Ось з чим це може бути пов'язане.

По-перше, людей захоплює зміна роду діяльності. Лідії Жірної, фахівцю напряму «Маркетинг, реклама, PR» кадрового холдингу «АНКОР», відомі випадки, коли люди, що займають адміністративні позиції, діставали маркетингову освіту і прагнули влаштуватися на стартові посади у відділі маркетингу. Можливі інші варіанти. Наприклад, генеральний директор рекламного агентства був на позиції директора по маркетингу, а також менеджера по маркетингових комунікаціях у відомих західних компаніях», - говорить вона, а потім змінив роботу на менш виснажливу [2, 19].

По-друге, часто фахівці визнають власну некомпетентність. Так директор по персоналу компанії Finn Flare Кира Усова розказала, що часто на позиції начальників відділів, на менеджерські позиції претендували люди, в минулому маючи посади генеральних, виконавчих, комерційних директорів. У розмові з ними з'ясовувалося, що всі ці звання схоже званням «весільний генерал»: за звучною назвою нічого немає. «Коли люди влаштовувалися на ці позиції, вони думали, що їх чекає велика відповідальність і цікаві задачі, - розказує вона. - Але досвіду набратися не вдавалося, зате в трудовій з'являвся «красивий»

запис, який дуже сильно потім заважає». Невідповідність назви посади і задач, які виконує людина, зустрічається досить часто [24].

По-третє, бажання працювати в престижній компанії. Багато хто готовий пожертвувати високим статусом в невеликій маловідомій компанії, щоб працювати в компанії, яка є великим гравцем на ринку», - говорить Катерина Гріпась. Наприклад, Віра Елісеєва в 32-літньому віці, досягши успіхів в просуванні по кар'єрним сходам, пішла працювати секретарем в західну компанію. Причиною цього стало бажання навчитися працювати так, як вміють працювати західні компанії. Вона стверджує, що втратила в статусі і на перших порах трохи в грошах. Але через деякий час, цей так званий статусний дауншифтинг, привів до бурхливого зростання кар'єри.

По-четверте, це вид такої роботи, котра є менш навантажливою та менш відповідальною. Люди, котрі працюють на важливій та відповідальній посаді все частіше потребують відпочнку та перезавантаження, оскільки на них покладено багато обов'язків [25, с. 88].

Менеджер організації «Finn Flare» Кіра Урсол розробила цілу систему співбесід з метою виявлення для працівника нижчої за рангом посади, при бажанні щось видозмінити [5, с. 56-69]. Сама Кіра Усова розробила дані співбесіди після того як тимчасово зробила паузу в роботі. Її дауншифтинг був тимчасовим та проявлявся в тимчасовій зміні умов життєдіяльності. Після незначної паузи менеджер віднайшла для себе новий напрямок в роботі, а саме допомогу тим, хто втомився від роботи та зазнав значного професійного стресу, професійної деформації та емоційного вигорання.

Відтак, можна зазначити той аспект, що причини появи поглядів дауншифтингу можуть бути різноманітними. До найбільш поширених причин можна віднести наступні: незадоволеність виконуваною роботою, розуміння того, що результати роботи не приносять задоволення, поява перенапруження, професійної деформації та надмірного стресу, невирішені особистісні кризи, бажання більше часу проводити з сім'єю, бажання жити для себе (задоволення власних потреб, бажань та інтересів).

## Висновок до РОЗДІЛУ I

Історія вивчення проблематики дауншифтингу починається ще з часів існування Римської імперії. Назву дауншифтери обрали для себе ті люди, які мають певні здобутки в професійному розвитку, але прийняли рішення видозмінити роботу чи спосіб свого життя. Якщо ж говорити про дауншифтинг загалом – то часто це може бути повна відмова від будь-якої роботи, переїзд з міста в село, вияв бажання бути ближче до природи. Дауншифтинг зазвичай виникає як наслідок появи високого рівня напруження в особистості, емоційного та професійного вигорання.

Отже, на сьогоднішній день виділяють досить багато підходів до трактування поняття дауншифтингу в залежності від основної мети особистості та причини прову нею поглядів дауншифтингу. Серед них можна виділити наступні: екологічно-психологічний підхід (бажання особистості віднайти внутрішню гармонію та відновити психічне здоров'я після емоційного вигорання), релігійний підхід (пошук сенсу життя), соціологічний підхід (втома від міжособистісних контактів), професійний підхід (проблеми з професійним розвитком, перенапруженням на роботі, професійна деформація та вигорання, неякісне проходження етапу професійного самовизначення).

Відтак, можна зазначити той аспект, що причини появи поглядів дауншифтингу можуть бути різноманітними. До найбільш поширених причин можна віднести наступні: незадоволеність виконуваною роботою, розуміння того, що результати роботи не приносять задоволення, поява перенапруження, професійної деформації та надмірного стресу, невирішені особистісні кризи, бажання більше часу проводити з сім'єю, бажання жити для себе (задоволення власних потреб, бажань та інтересів).

## **РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДАУНШИФТЕРІВ**

### **2.1. Характеристика методологічної бази дослідження та вибірки**

Для послідовності в проведенні дослідження сформульовано певні завдання:

1. Виокремлення мети емпіричного дослідження.
2. Формування вибірки.
3. Визначення методик для проведення дослідження.

Мета проведеного емпіричного дослідження полягала у вивченні психологічних особливостей дауншифтерів. Вивчення психологічних особливостей дауншифтерів надасть змогу розробити психологічний портрет особистості дауншифтера.

Вибрка дослідження складалась із 40-ка досліджуваних. Виходячи із мети емпіричного дослідження та його тематики, було проведено моніторинг можливих форумів та чатів, де спілкуються потенційні та реальні дауншифтери. Одним з таких сайтів був сайт: <https://irecommend.ru/content/daunshifting>. На платформі даного сайту дауншифтери діляться особистим досвідом дауншифтингу. Для формування вибірки дослідження було надіслано понад 50 запитів до учасників форуму, із яких отримано 40 позитивних відповідей для участі в опитуванні. Обраним 40-ка досліджуваним було надіслано опитувальки в електронному варіанті (див. дод. В). Вік досліджуваних від 29-ти до 55-ти років. В дослідженні взяло участь 22 жінки та 18 чоловіків.

Для реалізації поставленої мети нами були використані такі психодіагностичні методики: методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика Смекала-Кучера, методика визначення установок особистості Ф. Потьомкіна, тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана) для вимірювання мотивації досягнення.

Методика «Якорі кар'єри» Е. Шейна налічує 41 судження та можливість вибору ступення згоди із даними судженнями за 10-ти бальною шкалою (1 - абсолютно неважливо, 10 – виключно важливо). По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій (підприємництво, професійна компетентність, виклик, менеджмент, служіння, автономія, стабільність роботи, стабільність місця проживання, інтеграція стилів життя) підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отриману суму розділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільності»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів повинно бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає рівня провідної, у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини [32, с. 29-37].

Методика Смекала-Кучера дозволяє визначити провідну професійну орієнтацію особистості, яка тісно переплітається із її життєвими орієнтаціями.

Пропонується 3 основні орієнтації особистості:

- орієнтація на себе (індивідуалістична). Виявляється в особистості бажання досягти особистісного престижу та благополуччя. В роботі людина бачить можливість задоволення своїх власних потреб та мало звертає увагу на потреби колег;
- орієнтація на завдання (ділова). Особистість проявляє інтерес до діяльності, прагне до оволодіння новими знаннями та навичками. Для неї важливим компонентом професійного розвитку є вдосконалення себе як професіонала;
- орієнтація на взаємодію (колективіська). Особистість прагне підтримувати позитивні міжособистісні відносини із колегами, для неї важливе постійне спілкування. Проявляє інтерес до спільної діяльності із іншими працівниками, здатна працювати в команді.

Модифікацію опитувальника А. Мехрабіана для виміру мотивації досягнення (ТМД) запропонував М. Ш. Магомет-Емінов. ТМД призначений для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. Причому оцінюють, який із

цих двох мотивів у випробуваного домінує. Тест є опитувальником, що має дві форми — чоловічу (форма А), яка містить 32 твердження і жіночу (форма Б), яка містить 30 тверджень. Для оцінки ступеня згоди із твердженням використовується шкала (від +3 до -3). Після підрахунку сумарного балу за допомогою ключа методики, визначають, яка мотиваційна тенденція домінує у випробуваного. Якщо сума балів знаходиться в інтервалі від 165 до 210 – це означає, що в досліджуваного домінує мотивація до досягнення успіху, якщо сума балів від 76 до 164 – домінує мотивація до уникнення невдач. Якщо ж сума балів знаходиться в діапазоні від 30 до 75 – то висновок щодо домінування одного мотиву зробити складно, в даному випадку немає чіткого домінуючого мотиву і має місце вплив ситуаційного фактору [32, с. 29-37].

Методику визначення установок особистості розробила О.Ф. Потьомкіна. Пропонується в даній методиці дві шкали: альтруїзм та егоїзм. За допомогою ключа методики співставляються отримані сирі бали відповідно по кожній із шкал. Чим більше набрана сума балів перевищує 10, тим більше в суб'єкта виражений альтруїзм, бажання допомогти людям, і навпаки, чим менша сума балів від 10, тим більше у суб'єкта виражена егоїстична тенденція.

Таким чином, для досягнення мети і підтвердження гіпотез було обрано ряд методик: методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика Смекала-Кучера, методика визначення установок особистості Ф. Потьомкіна, тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана) для вимірювання мотивації досягнення. Також сформовано відповідну вибірку для проведення дослідження.

## **2.2. Кількісний та якісний аналіз отриманих результатів дослідження**

Після проведення опитування, отримані дані було опрацьовано згідно кожної обраної методики. Щодо вивчення кар'єрних орієнтацій за методикою

«Якоря кар'єри» Е. Шейна, на основі визначення середнього значення, отримані такі дані (див. табл. 2.2.1.).

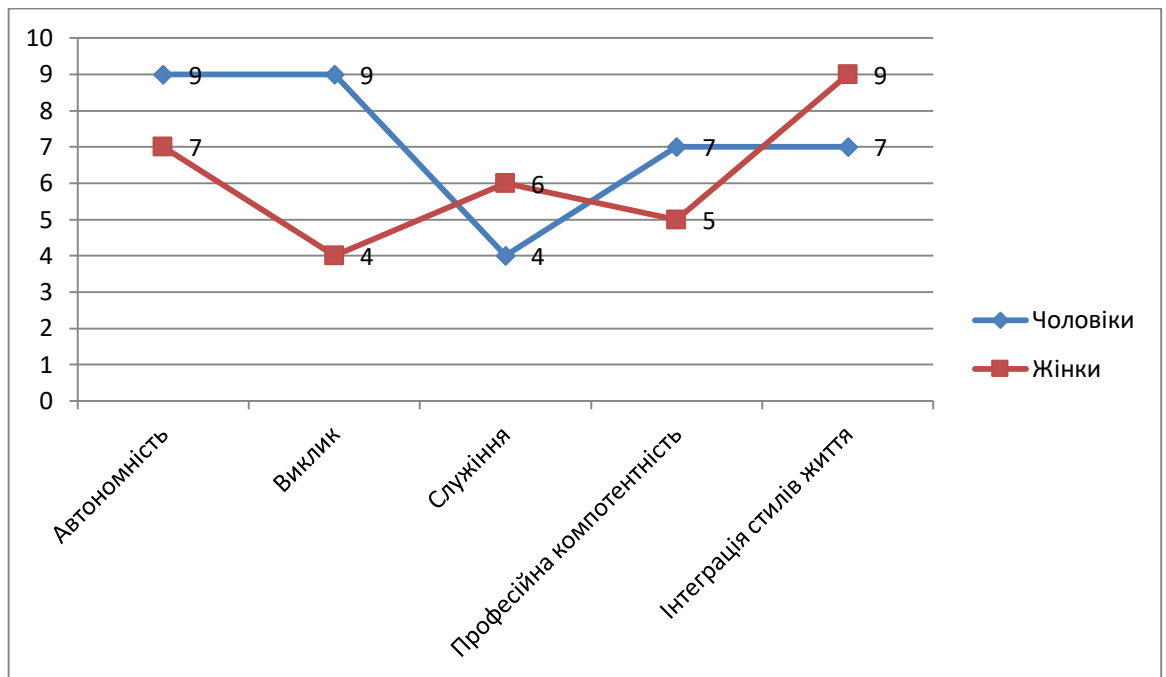
**Таблиця 2.2.1.**

**Показники рівня прояву кар'єрних орієнтацій в дауншифтерів**

<b>Методика</b>	<b>Кар'єрні орієнтації</b>	<b>Середній бал</b>
«Якорі кар'єри» Е. Шейна	Підприємництво	6 балів
	Автономність	8 балів
	Менеджмент	6 балів
	Виклик	6 балів
	Служіння	5 балів
	Професійна компетентність	6 балів
	Стабільність роботи	5 балів
	Стабільність місця проживання	7 балів
	Інтеграція стилів життя	8 балів

Згідно отриманих результаті важливо зауважити, що найвищі показники отримані за шкалою автономії та інтеграції стилів життя. Нижчі показники отримані за шкалою служіння та стабільності роботи. Відтак, можна стверджувати про те, що для дауншифтерів є важливим стабільність місяця власного проживання та можливість прояву незалежності, як від роботи так і в повсякденній життєдіяльності. Менш важливим для них є елемент служіння, тобто принесення користі своєю професійною діяльністю. Стабільність роботи також є менш важливою, а отже, дауншифтери можуть без проблем змінювати місце роботи, але при цьому важливим моментом залишається стабільність місяця проживання.

Розглянемо співвідношення середніх значень щодо кожної із шкал даної методики у двох груп досліджуваних дауншифтерів (чоловіки та жінки), (див. рис. 2.2.1.). Проілюстровані лише ті шкали, згідно котрих отримані відмінності.



**Рис. 2.2.1. Співвідношення середніх показників щодо вивчення кар’єрних орієнтацій у двох груп досліджуваних**

Відтак, отримані певні відмінності щодо особливостей вияву кар’єрних орієнтацій чоловіками та жінками дауншифтерами. У жінок вищі показники за шкалою служіння та інтеграції стилів життя. В чоловіків вищі показники за шкалою автономності, виклику, професійної компетентності. Жінкам більш притаманна орієнтація на поєднання в рівновазі всіх аспектів життєдіяльності, що проявляється у важливості для них інтеграції всіх стилів життя. Для чоловіків ж цей аспект є менш важливим.

Щодо вивчення провідної орієнтації особистості за методикою Смекала-Кучера, отримані наступні середні значення в досліджуваних (див. табл. 2.2.2.).

**Таблиця 2.2.2.**

**Показники рівня прояву особистісної спрямованості в досліджуваних**

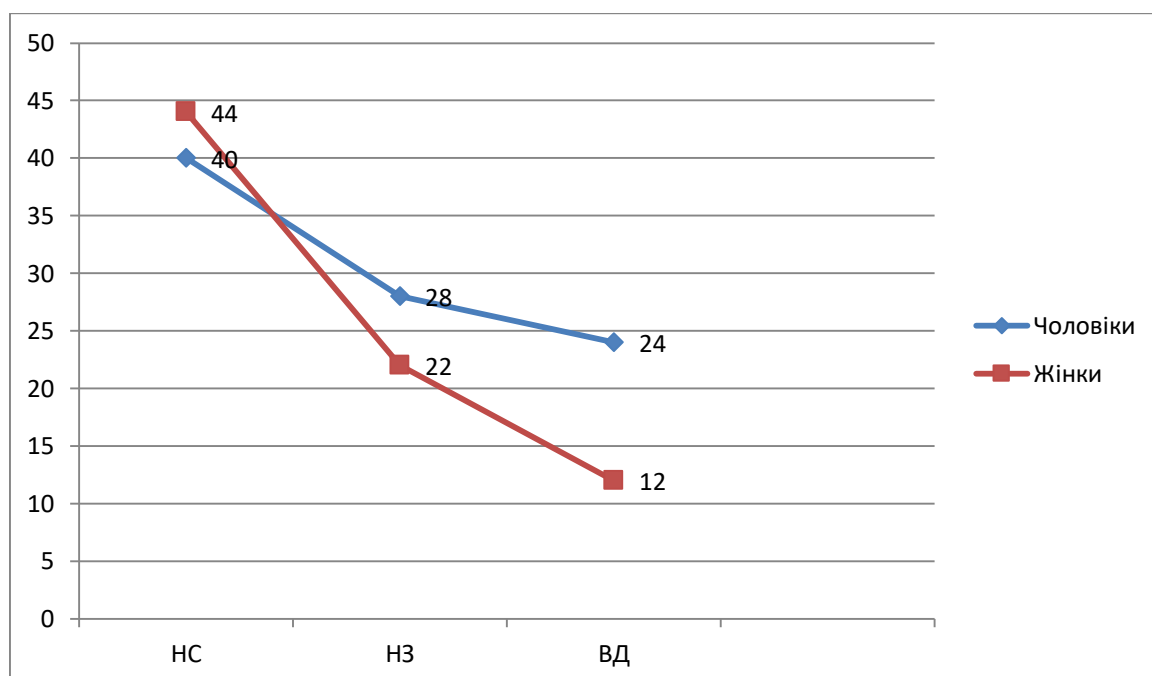
Методика	Особистісна спрямованість	Середні значення



Смекала- Кучера	НС (NC)	41,7 балів
	НЗ (NZ)	27,3 балів
	ВД (VD)	19,8 балів

Згідно даної таблиці спостерігається переважання орієнтації дауншифтерів на себе. Мена кількість балів отримана за орієнтацією на завдання та ще менше балів отримано за шкалою орієнтації на взаємодію. Для дауншифтерів цінним є розуміння власних потреб та реалізації себе.

Розглянемо співвідношення середніх показників згідно шкал даної методики у двох груп досліджуваних (див. рис. 2.2.2.)



**Рис. 2.2.2. Співвідношення середніх показників щодо вивчення особистісних орієнтацій у двох груп досліджуваних**

За даною діаграмою видно, що у жінок дауншифтерів вищі показники за шкалою орієнтації, а у чоловіків вищі показники щодо орієнтації на завдання та орієнтації на взаємодію з іншими. Для жінок більш притаманно фокусувати увагу на власних потребах та на собі, ніж чоловікам. А чоловікам, на противагу цьому, більш притаманно зосереджуватись на взаємодії та на виконанні певного професійного задвання.

Щодо вивчення установок особистості за методикою О.Ф. Потьомкіна, отримані наступні середні значення (див. табл. 2.2.3.).

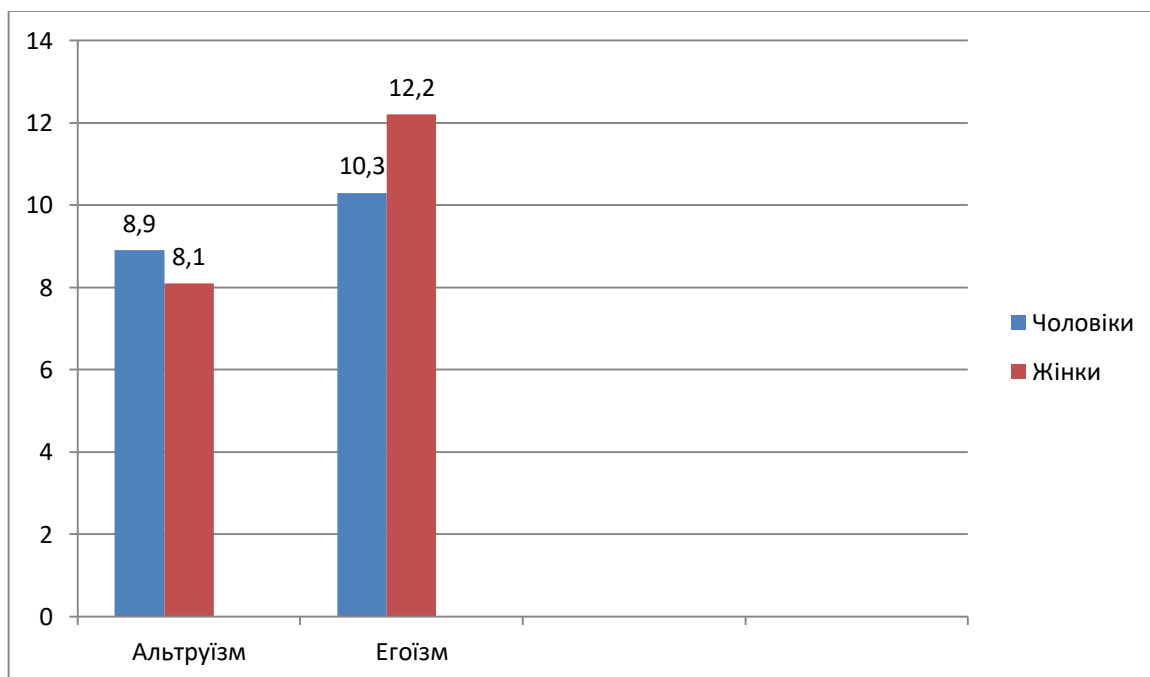
**Таблиця 2.2.3.**

**Показники рівня вираження установок в досліджуваних**

Методика	Установки	Середнє значення
Ф. Потьомкіна	Альтруїзм	8,2 балів
	Егоїзм	11,7 балів

Згідно отриманих середніх значень у всіх досліджуваних дауншифтерів спостерігається домінування установки егоїзму. Егоїзм може проявлятися у бажанні в першу чергу діяти згідно власних інтересів та потреб. Для егоїстичної установки можлива повна концентрації особистості на досягненні мети, без деталізації потреб та запитів інших осіб.

Розглянемо співвідношення цих двох установок у двох групах досліджуваних (див. рис. 2.2.3.).



**Рис. 2.2.3. Співвідношення середніх показників щодо вивчення установок у двох груп досліджуваних**

Згідно отриманої діаграми спостерігається домінування установки егоїзму у жінок, а установки альтруїзму в чоловіків. Дані середні показники співвідносяться із попередніми даними щодо вивчення особистісних орієнтацій

досліджуваних. У жінок наявна орієнтація на себе, що співвідноситься із отриманими високими показниками щодо установки егоїзму.

Щодо дослідження мотивації досягнення А. Мехрабіана, отримані наступні середні значення (див. табл. 2.2.4.).

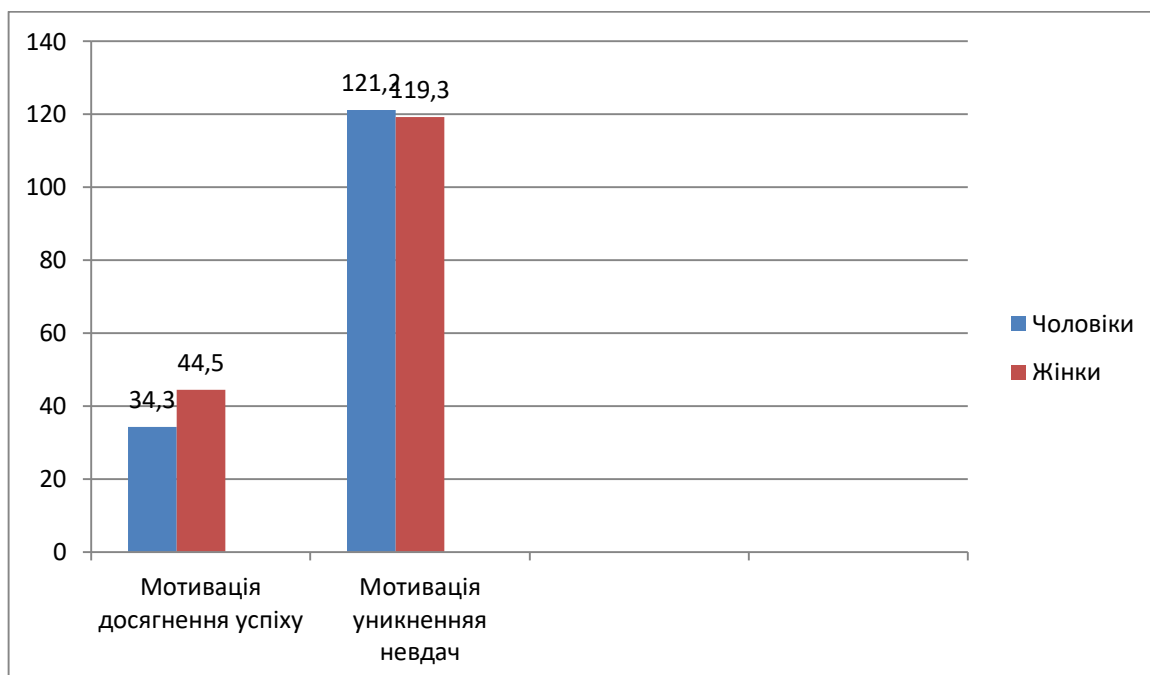
**Таблиця 2.2.4.**

**Показники розвитку мотивації досягнення в досліджуваних**

Методика	Шкали	Середній бал
Тест-опитувальник А. Мехрабіана	Мотивація досягнення успіху	39,7 балів
	Мотивація уникнення невдач	120,4 балів

За отриманими середніми значеннями, у досліджуваних домінує мотивація уникнення невдач. Наявність такої мотивації описує досліджуваних дауншифтерів, як таких, котрі не концентруються на досягненні успіху, а лише живуть та діють з позиції того, щоб не зазнати певних невдач.

Цікаво розглянути співвідношення середніх показників щодо вивчення мотивації досягнення в дауншифтерів (див. рис. 2.2.4.).



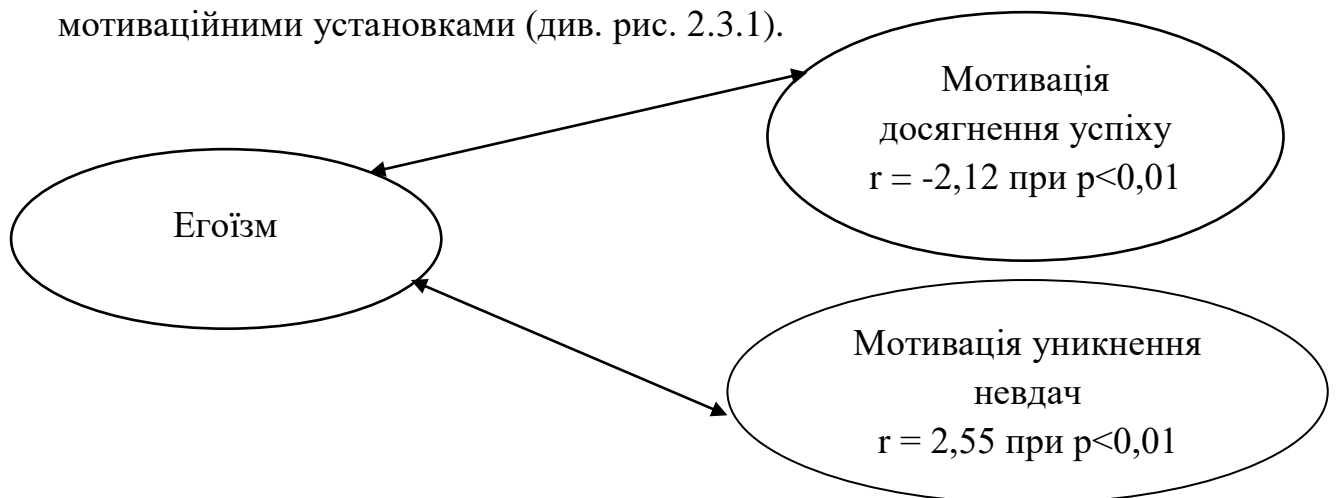
Згідно даної діаграми, спостерігаються вищі показники мотивації досягнення успіху в жінок, а мотивації уникнення невдач в чоловіків. Проте,

згідно ключа методики в обох групах досліджуваних показники мотивації уникнення невдачі сформовані на високому рівні розвитку.

Отже, нами проведено дослідження психологічних особливостей дауншифтерів на основі вивчення кар'єрних орієнтацій, особистісної спрямованості, мотивації досягнення та особистісних установок. Також проведено порівняльний аналіз середніх показників у двох групах досліджуваних: чоловіки та жінки. За отриманими результатами емпіричного дослідження в структуру психологічного портрету дауншифтера входять наступні психологічні характеристики: кар'єрні орієнтації автономності та інтеграції стилів життя; особистісна орієнтація на себе; установка егоїзму; мотивація уникнення невдач. Відповідно до отриманих даних, гіпотеза дослідження знайшла своє підтвердження.

### 2.3. Кореляційний аналіз отриманих даних

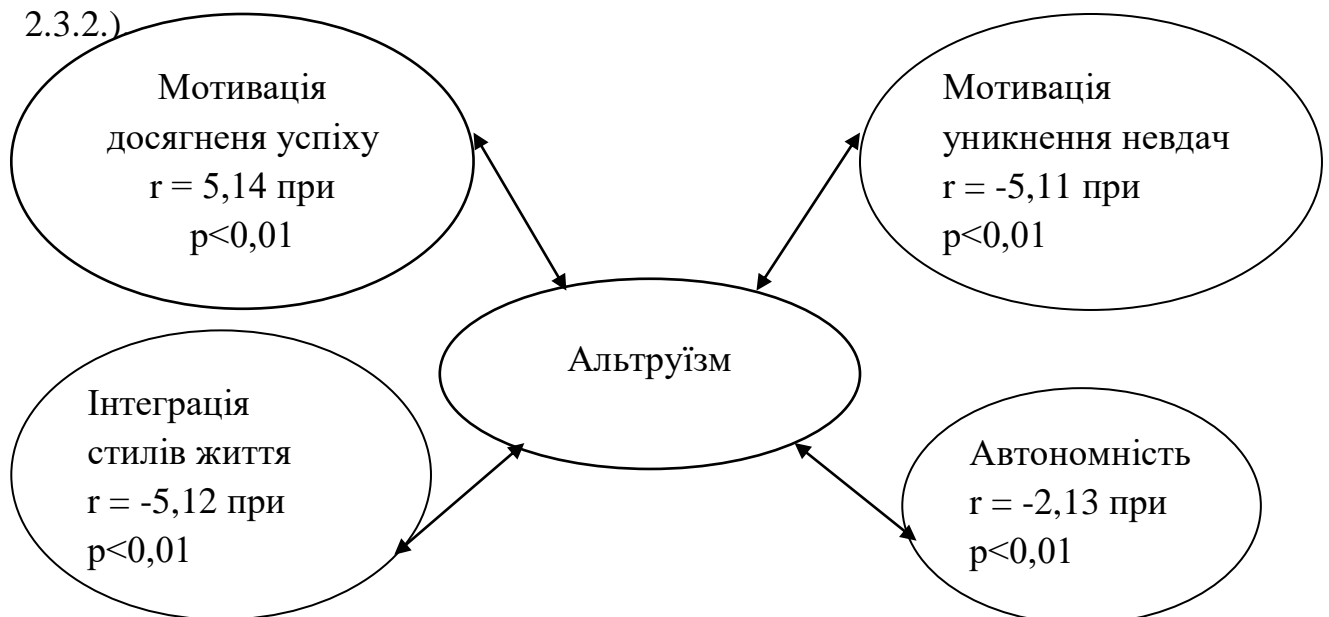
Для підтвердження чи спростування гіпотези дослідження при обробці отриманих результатів доцільно застосувати кореляційний аналіз (на основі лінійної кореляції Пірсона). За отриманими взаємозв'язками у кореляційній матриці (див. дод. В), можна зазначити наступні аспекти. Розглянемо кореляційну плеяду за взаємозв'язками між шкалою уставки егоїзму та мотиваційними установками (див. рис. 2.3.1).



**Рис. 2.3.1. Кореляційні взаємозв'язки між установкою егоїзму та мотиваційними установками**

Встановлено наявність статистично значущого прямого та оберненого кореляційного взаємозв'язку між шкалою егоїзму та шкалою мотивації досягнення успіху (при  $r = -2,12$  при  $p < 0,01$ ), між шкалою егоїзму та шкалою мотивації уникнення невдач (при  $r = 2,55$  при  $p < 0,01$ ). Доцільно надати інтерпретацію отриманим результатам. Згідно отриманого прямого кореляційного взаємозв'язку між егоїзмом та мотивацією уникнення невдач, при наявності в особистості установки егоїзму, буде наявним також високий рівень розвитку мотивації уникнення невдач. Ймовірно, слідування лише власним інтересам проявляється в контексті мотивації уникнення невдач, коли особистість намагається брати до уваги лише свої потреби та уникати можливих труднощів. Обернений кореляційний взаємозв'язок отриманий між шкалою егоїзму та шкалою мотивації досягнення успіху свідчить про наступне: якщо в особистості наявна установка егоїзму – то в неї будуть низькі показники щодо мотивації досягнення успіху. І навпаки, якщо установка егоїзму буде на низькому рівні розвитку – то мотивація досягнення успіху буде мати високий рівень розвитку.

Цікаво розглянути кореляційні взаємозв'язки між установкою альтруїзму, мотиваційними установками особистості та кар'єрними орієнтаціями (див. рис. 2.3.2.)



**Рис. 2.3.2. Кореляційні взаємозв'язки між установкою альтруїзму, мотиваційними установками особистості та кар'єрними орієнтаціями**

Встановлено наявність статистично значущого прямого та оберненого кореляційного взаємозв'язку між шкалою альтруїзму та шкалою мотивації досягнення успіху (при  $r = 5,14$  при  $p < 0,01$ ), шкалою альтруїзму та шкалою мотивації уникнення невдач (при  $r = -5,11$  при  $p < 0,01$ ), між шкалою альтруїзму та шкалою автономності (при  $r = -2,13$  при  $p < 0,01$ ), між шкалою альтруїзму та шкалою інтеграції стилів життя (при  $r = -5,12$  при  $p < 0,01$ ). Розглянемо отримані взаємозв'язки більш детально. Отриманий прямий взаємозв'язок між альтруїзмом та мотивацією досягнення успіху. Даний аспект означає, що в особистості може одночасно бути наявним альтруїзм та мотивація досягнення успіху. Відповідно дані характеристики є взаємодовнюючими. Відтак, якщо рівень одного явища буде низьким то інше прямопропорційно також знижуватиметься. Отримані обернені взаємозв'язки між шкалою альтруїзму та шкалою: мотивацією уникнення невдач, автономності, інтеграції стилів життя. Це означає, що при високому рівні розвитку альтруїзму є низькі показники щодо мотивації уникнення невдач, автономності та інтеграції стилів життя. Альтруїзм як особистісна орієнтація описує прагнення до звернення уваги на потреби та інтереси інших і відповідно протирічить установці егоїзму. Бажання інтеграції стилів життя та наявність такої кар'єрної орієнтації виключає можливість високого рівня розвитку альтруїзму, оскільки базується на задоволенні та врівноваженні власних запитів та потреб.

Отже, за отриманими кореляційними взаємозв'язками гіпотеза нашого дослідження підтвердилась. Встановлено наявність статистично значущих кореляційних взаємозв'язків між особистісними установками та мотивацією досягнення.

#### **2.4. Методологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання як причини дауншифтингу**

Згідно отриманих результатів дослідження доцільно запропонувати перелік рекомендацій з метою профілактики професійного вигорання в

особистості. Наслідком такого вигорання може бути поява дауншифтингу. Саме пошук зміни звичного стилю та способу життя виникає через появу ознак професійної деформації, перенапруження на роботі та емоційного вигорання. Першочергово зменшує ризик появи професійного та емоційного вигорання емоційна підтримка зі сторони ближніх. Не варто відмовляти в бажанні іншого допомогти вам. Особливо, якщо допомогу пропонує людина, котра має досвід переживання чи подолання професійного вигорання.

Важливим моментом роботи є участь в супервізії. Даний досвід дасть змогу переосмислити свою трудову активність та отримати інформацію про досвід інших працівників у вирішенні трудових завдань. Супервізія надає змогу працівникам поділитись своїм досвідом. Тематикою супервізії можна обрати наприклад «Способи та методи подолання професійного вигорання». В результаті такої взаємодії можна отримати корисну інформацію щодо подолання труднощів в роботі. Відтак, може відбуватись розвиток працівника, покращення взаємодії з колегами.

Також одним із хорошим способів подолання професійної деформації та вигорання- це тимчасове усамітнення. Коли людина залишається сама, вона має можливість переосмислити свої здобутки, досягнення, окреслити для себе можливі подальші шляхи професійного та життєвого саморозвитку.

Розглянемо перелік рекомендацій щодо того, чого не варто робити при появі ознак емоційного та професійного вигорання:

- не варто маскувати свої справжні переживання та почуття. Важливо вміти говорити про те, що не влаштовує в роботі та ділитись своїми переживаннями з іншими колегами по роботі;

- не варто уникати обговорення певних проблем, як з керівником, так і з колегами по роботі.

- не соромтесь розмовляти про свої невдачі на роботі;

- не варто очікувати, що професійна деформація чи емоційне вигорання пройдуть самі по собі. В разі необхідності зверніться за допомогою до кваліфікованого фахівця: психолога чи психотерапевта [28, с. 180-187].

Заходи, котрих варто вжити при появі ознак емоційного та професійного вигорання:

- організуйте правильно свій розпорядок дня: час для сну, харчування, відпочинку;
- сформулюйте свої бажання та цілі в контексті професійного розвитку та особистого життя;
- зберігайте звичний розпорядок життя без особливих змін.

Перелік рис, котрі можуть допомогти фахівцю в аспекті подолання емоційного вигорання:

- наявність стабільного психічного здоров'я і бажання піклуватись про своє фізіологічне здоров'я. Сюди входить здорове харчування, здоровий сон, здоровий спосіб життя без шкідливих звичок;

- високий рівень розвитку впевненості в собі;
- адекватна самооцінка;
- наявність попереднього успішного досвіду подолання негативних наслідків емоційного вигорання та професійного стресу;
- вміння діяти в стресових умовах;
- відкритість до змін;
- високий рівень розвитку комунікативного потенціалу;
- високий рівень розвитку рухливості;
- прояв самостійності та автономності у прийнятті рішень;
- віра у власні можливості;
- наявність стійких духовних цінностей та мотиваційного базису в особистості [28, с. 180-187].

Одним із варіантів зменшення негативного впливу професійного вигорання на працівника є стратегії щодо уникання вигорання та надмірного стресу. Рекомендації щодо уникнення надмірного перенавантаження та емоційного, професійного вигорання.

1. Виявляйте високий рівень уважності до своїх фізичних та емоційних станів. Саме це допоможе виявити найменші прояви початку вигорання.



2. Хваліть себе за кожний успіх.
3. Навчіться знайти баланс між своїми бажаннями та можливостями.
4. Не сприймайте роботу, як щось незмінне та надмірно цінне у вашому житті. Робота це лише елемент розвитку та отримання матеріальних благ.
5. Навчіться виділяти час для себе, своїх справ, хобі та інтересів.
7. Можна практикувати ведення щоденника пережик подій чи накопичених емоційних станів.

На сьогоднішній день найбільшої популярності отримав метод вимірювання емоційного вигорання - це метод спостереження. Також доцільно застосовувати тестування, а саме тест МВІ (К. Маслача і С. Джексона). В російському варіанті – це тест на визначення рівня професійного вигорання авторів Н.Е. Водоп'янової та О.С. Старченкової. Тому важливо своєчасно здійснити діагностику рівня професійного вигорання та вжити відповідних заходів.

Отже, своєчасна діагностика та профілактика професійного вигорання в особистості призведе до збереження стійких кар'єрних орієнтацій та власного психічного здоров'я загалом.

## **Висновок до РОЗДІЛУ II**

Таким чином, в даному розділі нами проведене емпіричне дослідження психологічних особливостей дауншифтерів за допомогою використання наступних методик: методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика Смекала-Кучера, методика визначення установок особистості Ф. Потьомкіна, тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана) для вимірювання мотивації досягнення. Згідно визначення середнього арифметичного по кожній із шкал методики встановлено можливі психологічні характеристики, котрі включені в структуру психологічного портрету дауншифтера, а саме: кар'єрні орієнтації автономності та інтеграції стилів

життя; особистісна орієнтація на себе; установка егоїзму; мотивація уникнення невдач. Також проведено порівняльний аналіз середніх показників у двох групах досліджуваних: чоловіки та жінки. Проведений кореляційний аналіз отриманих даних. Відповідно до отриманих даних, гіпотези дослідження знайшли своє підтвердження.

З метою профілактики професійного вигорання як причини дауншифтингу, розроблено ряд методичних рекомендацій.

## ВИСНОВОК

1. Історія вивчення проблематики дауншифтингу починається ще з часів існування Римської імперії. Назву дауншифтери обрали для себе ті люди, які мають певні здобутки в професійному розвитку, але прийняли рішення видозмінити роботу чи спосіб свого життя. Якщо ж говорити про дауншифтинг загалом – то часто це може бути повна відмова від будь-якої роботи, переїзд з міста в село, вияв бажання бути ближче до природи. Дауншифтинг зазвичай виникає як наслідок появи високого рівня напруження в особистості, емоційного та професійного вигорання.

2. Отже, на сьогоднішній день виділяють досить багато підходів до трактування поняття дауншифтингу в залежності від основної мети особистості та причини прову нею поглядів дауншифтингу. Серед них можна виділити наступні: екологічно-психологічний підхід (бажання особистості віднайти внутрішню гармонію та відновити психічне здоров'я після емоційного вигорання), релігійний підхід (пошук сенсу життя), соціологічний підхід (втома від міжособистісних контактів), професійний підхід (проблеми з професійним розвитком, перенапруженням на роботі, професійна деформація та вигорання, неякісне проходження етапу професійного самовизначення).

3. Відтак, можна зазначити той аспект, що причини появи поглядів дауншифтингу можуть бути різноманітними. До найбільш поширених причин можна віднести наступні: незадоволеність виконуваною роботою, розуміння того, що результати роботи не приносять задоволення, поява перенапруження, професійної деформації та надмірного стресу, невирішені особистісні кризи, бажання більше часу проводити з сім'єю, бажання жити для себе (задоволення власних потреб, бажань та інтересів).

4. В результаті емпіричного дослідження проведене вивчення психологічних особливостей дауншифтерів. В дослідженні використані наступні методики: методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В.О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика Смекала-Кучера, методика визначення

установок особистості Ф. Потьомкіна, тест-опитувальник вимірювання мотивації досягнення (модифікація тесту-опитувальника А. Мехрабіана) для вимірювання мотивації досягнення. Проведений якісний та кількісний аналіз отриманих даних. Визначене середнє арифметичне значення по кожній із шкал методик та на основі отриманих даних проведено порівняння показників у двох групах досліджуваних: чоловіків та жінок дауншифтерів. Згідно отриманих даних щодо порівняння показників у двох групах досліджуваних встановлено відмінності у психологічному портреті чоловіків та жінок дауншифтерів. На основі кореляційного аналізу, встановлені прямі та обернені кореляційні взаємозв'язки. Прямі кореляційні взаємозв'язки встановлені між шкалою егоїзму та шкалою мотивації уникнення невдач; між шкалою альтруїзму та шкалою мотивації досягнення успіху. Обернені кореляційні взаємозв'язки встановлені між шкалою егоїзму та шкалою мотивації досягнення успіху; шкалою альтруїзму та шкалою мотивації уникнення невдач; між шкалою альтруїзму та шкалою автономності; між шкалою альтруїзму та шкалою інтеграції стилів життя. Згідно отриманих даних в ході проведення емпіричного дослідження, гіпотези дослідження підтвердились. За отриманими результатами емпіричного дослідження в структуру психологічного портрету дауншифтера входять наступні психологічні характеристики: кар'єрні орієнтації автономності та інтеграції стилів життя; особистісна орієнтація на себе; установка егоїзму; мотивація уникнення невдач.

5. З метою профілактики професійного вигорання як причини дауншифтингу, розроблено ряд методичних рекомендацій. Дані рекомендації можуть бути корисними працівникам різних сфер та психологам в контексті підготовки учнів до професійного самовизначення.

Таким чином, в перспективі подальшого вивчення можна окреслити можливі причини появи світоглядного переконання дауншифтингу в особистості та особливостей його прояву загалом.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К А Абульханова-Славская. М.: Мысль, 2002. - 299 с.
2. Андреева Г. Социальная психология. – М.: Аспект прогресс, 2000. – 476 с.
- 3.. Божович Л. Этапы формирования личности в онтогенезе // Вопросы психологии. – 1979. – №4. – С. 23–24
4. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение : Личностный аспект : дис. . канд. психол. наук: 19.00.07/Е.М Борисова-М, 1995.- 411 с.
5. Бутонова Н.В. Дауншифтинг. Новое правило - отказ от всяческих правил / Н. В. Бутонова // Новые традиции: коллективная монография. - СПб.: Петрополис, 2009. - С. 56-69
6. Гавалешко О.М. Акмеологія з основами психології кар'єри: навчально-методичний посібник / О.М. Гавалешко, В. В. Пасніченко, Т. А. Кривко. - Чернівці: Рута, 2004. – С. 84
7. Гаджиева Р.Г. Динамика тендерных стереотипов и их влияние на профессиональную самореализацию личности : автореф. дис. . канд. психол. наук : 19.00.05; 19.00.13 / Р.Г. Гаджиева; Рос. акад. Гос. службы при Президенте РФ. М., 2000. - 24 с.
8. Глуханюк М.С., Дяченка Є.В. Я як професіонал і фахова Я: Результати досліджень. Єкатеринбург: Вид – у Ріс. держ. проф. –пед. ун – та, 2008. – С. 98
9. Глухов В.В. Менеджмент. – СПб.: Спец. лит., 1999. – 554 с.
10. Гусева А.С. Служебная карьера / А. С. Гусева, В. А. Иглин, Б. В. Литов / под общ. ред. Е. В. Охотского. - М.: Научный мир, 2008. - 234 с.
11. Деражне Ю.Л. Новый взгляд на профессиональную карьеру // Профессиональное образование. – 2006. – №10. – С. 26-27
12. Деркач А.А. Психология развития профессионала / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин А. К. Маркова. - М.: РАГС, 2000. - 352 с.

13. Дрейк Дж. Дауншифтинг. Как меньше работать и больше наслаждаться жизнью / Джон Дрейк. - М.: НаучПресс, 2011. – С. 210-211
14. Завадський І.С. Менеджмент. – Т.І. – К.: УФІМІБ, 1997. – 543 с.
15. Зайцева Т.В. Карьера и семья в современном обществе // Психология и социология в бизнесе: актуальные проблемы современности: Материалы Первого международного конгресса, 16-17 декабря 2005 года, Лицей БГУ, г. Минск. – Мн.: Бестпринт, 2005. – С. 130-133
16. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Организационное поведение. Хрестоматия. – Самара: Бахрах-М, 2006. – С. 699-707
17. Карамушка Л.М. Карамушка Т.В. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій старшокласників // Актуальні проблеми психології. Том.1.: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2006, частина 18. – С. 50-55
18. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. канд. психол. наук: 19.00.07., Москва, 2000. – 158 с.
19. Киселева Е. В. Особенности влияния карьерных ориентаций женщин на воспитание детей в семье: дисканд. пед. наук: 13.00.01 / Е. В. Киселева. Архангельск, 2006. -198 с.
20. Маркова А.К. Психологія професіоналізму/А.К. Маркова. - М., 2009. - 41 с.
21. Махмудов Л.Ш. Карьерная ориентация граждан. / Поволжский межрегиональный учебный центр. – Саратов, 2004. – С. 85
22. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1999.–800 с.
23. Митина Л.М. Особистісну і фахова розвиток людини у нових соціально – економічних умовах // Зап. психології. 2007. №4.- С. 12

24. Миронова Т.Л. Самосознание профессионала / Т. Л. Миронова. - Улан-Удэ: Изд-во Бурятского ун-та, 1999. - 187 с.
25. Нестерчук В. В. Організація і мотивація праці: навч. посібник / В. В. Нестерчук. - К.: Вид-во Європ. ун-ту, 1999. – С. 88
26. Поплавська А.П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжного та вітчизняного підходів // Проблеми загальної та педагогічної психології. – К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2005. – Том. VII. – Вип. 1. – С. 250-260
27. Поплавська А.П. Психологічна характеристика особистісних профілів кар'єрних орієнтацій військовослужбовців-офіцерів // Актуальні проблеми психології. Том I: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2003. – Ч. 9. – С. 130-132
28. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента// Под. ред. Г. Никофорова, М. Дмитриевой, В. Снеткова. – СПб.: Питер, 2001. – С. 180-187
29. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою: навчальний підручник/ В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. - К.: Центр учбової літератури, 2007. - 176 с.
30. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. - СПб.: Питер, 2003. - 224 с.
31. Цитрин Дж. Пять принципов выдающейся карьеры: Как достичь успеха, получая удовлетворение от работы: пер. с англ. / Дж. Цитрин, Р. Смит. - М.: Добрая книга, 2005. - 352 с.
32. Чикер В.А. Психологічна діагностика організацій і персоналу. – СПб.: Йдетсья, 2008. – С. 29-37
33. Чудновский В.Е. Проблеми становлення змістовних життєвих орієнтацій особистості // Психологічний журнал. 2008. №6.-5 с.
34. Шаповалов А.В. Процессуальный анализ карьер представителей различных профессиональных групп: д ис. .канд. социол. наук: 22.00.04/ А В. Шаповалов. Ставрополь, 2006. -160 с.

35. Шаталова Н.І. Трудової потенціал працівника. М.:ЮНИТИ –ДАНА, 2008.- С. 66
36. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасних організацій. - М., 2007.- С. 45
37. <http://stasdavydov.com/russian.html>
38. [http://community.livejournal.com/ru\\_downshift.ru](http://community.livejournal.com/ru_downshift.ru)



## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А (Бланк дослідження)

Шановні представники руху дауншифтингу! Просимо Вас взяти участь у психологічному дослідженні. Дана анкета є анонімною! Просимо зазначити про себе наступні відомості.

Вік \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_

#### Тест № 1.

**Інструкція:** Відповідаючи на запитання, закресліть одну з цифр у бланку справа залежно від того наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.  
*Наскільки важливим є для Вас кожне з наступних тверджень?*

№ з/п	Твердження	Абсолютно Виключно неважливо важливо
1.	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери	123456789 10
2.	Здійснювати спостереження і контроль за людьми на всіх рівнях	123456789 10
3.	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	123456789 10
4.	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	123456789 10
5.	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	123456789 10
6.	Працювати над проблемами, які видаються майже не вирішеними	1 23456789 10
7.	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували один одного	123456789 10
8.	Створити і побудувати щось, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	123456789 10
9.	Продовжити роботу за своєю спеціальністю, аніж отримати більш високу посаду, що не пов'язана з моєю спеціальністю	123456789 10
10.	Бути першим керівником в організації	123456789 10
11.	Мати роботу, що не пов'язана з режимом або іншими організаційними обмеженнями	123456789 10
12.	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу	123456789 10
13.	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	123456789 10
14.	Змагатися з іншими і перемагати	123456789 10
15.	Будувати кар'єру, яка дозволить не зраджувати своєму способу життя	123456789 10

16.	Створити нове комерційне підприємство	123456789 10
17.	Присвятити все життя обраній професії	123456789 10
18.	Сприйняти високу керівну посаду	123456789 10
19.	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі занять, часу виконання тощо	123456789 10
20.	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	123456789 10
21.	Мати можливість використовувати свої вміння для служіння важливій меті	123456789 10

*Наскільки Ви згодні з кожним із наступних тверджень ?*

<b>№ з/п</b>	<b>Твердження</b>	<b>Абсолютно неважливо</b> <b>Виключно важливо</b>
22.	Єдина справжня мета моєї кар'єри — знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли	123456789 10
23.	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і моїй кар'єрі	123456789 10
24.	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дають мені можливість почати й побудувати власну справу	123456789 10
25.	Я погоджуся на керівну посаду тільки у тому випадку, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 234 5 678910
26.	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їх діяльність	123456789 10
27.	У моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономність	123456789 10
28.	Для мене важливіше мешкати там, де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості	123456789 10
29.	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям	123456789 10
30.	Змагання та виграш — це найбільш цікаві та хвилюючі сторони моєї кар'єри	123456789 10
31.	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені подобається	123456789 10
32.	Підприємництво складає центральну частину моєї кар'єри	123456789 10
33.	Я певно, залишив би організацію, ніж став займатися роботою, що не пов'язана з моєю професією	123456789 10
34.	Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	123456789 10
35.	Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу	1 23456789 10
36.	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт	123456789 10
37.	Я хотів би присвятити свою кар'єру	123456789 10

	досягненню важливої і корисної мети	
38.	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно включений в ситуацію вирішення складних проблем або змагань	123456789 10
39.	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів у кар'єрі	123456789 10
40.	Я завжди хотів заснуватися власний бізнес	123456789 10
41.	Я надаю перевагу роботі, що не пов'язана з відрядженнями	1 23456789 10

## Тест № 2.

**Інструкція.** Перед Вами 30 запитань, кожне із яких має 3 варіанти відповідей. Вам необхідно обрати два із них: той, який для Вас є найбільш підходящим (записуючи його у таблиці навпроти позначення «більше всього») та той, який для Вас є найменш підходящим (зазначаючи його навпроти позначення «менш всього»). Таким чином, із 3х варіантів відповідей Вам слід обрати найбільш прийнятний та найменш прийнятний для Вас.

№ п/п	Більше всього	Менш всього		Більше всього	Менш всього		Більше всього	Менш всього	№ п/п	Більше всього	Менш всього
1			9			16			24		
2			10			17			25		
3			11			18			26		
4			12			19			27		
5			13			20			28		
6			14			21			29		
7			15			22			30		
8						23					

- Найбільше задоволення в житті приносить:
  - А Оцінка роботи
  - В Усвідомлення того, що робота виконана добре.
  - С Усвідомлення того, що знаходишся посеред друзів.
- Якщо б я грав (грала) у футбол, то хотів би (хотіла би) бути:
  - А Тренером, який розробляє тактику гри.
  - В Відомим гравцем.
  - С Капітаном команди, вибраним іншими гравцями.
- Найкращі вчителі це ті, які:
  - А Володіють індивідуальним підходом.
  - В Зацікавлені своїм предметом та викликають цікавість в інших.
  - С Створюють в колективі атмосферу, у якій ніхто не боїться вільно висловити власну думку.
- В очах учнів, найбільш погані вчителі, ті, які:
  - А Не приховують того, що деякі люди їм неприємні.
  - В Викликають у всіх дух суперництва.
  - С Створюють враження, що предмет, якому вони навчають, абсолютно для них нецікавий.
- Я радий (рада), коли мої друзі:
  - А Допомагають іншим.
  - В Завжди вірні та надійні.
  - С Інтелегентні, володіють широким колом інтересів.
- Найкращими друзями вважаються ті:
  - А З кими складаються взаємні довірливі стосунки.
  - В Ті, які можуть більше, ніж я.
  - С На кого можна покластись.
- Я хотів (хотіла) би бути популярним (ною) як така людина:
  - А Яка добивається життєвого успіху.
  - В Яка може віддано любити.
  - С Яка відрізняється дружелюбністю.
- Якщо б я міг (могла) вибрати, то хотів (хотіла) би бути:

- А . Науковим працівником.
  - В керівником відділу .
  - С Досвідченим пілотом.
9. Коли я був (була) дитиною, то любив (любила):
- А Ігри з друзями.
  - В Успіхи в справах.
  - С Коли мене хвалили.
10. Більше всього мені не подобається, коли я:
- А Коля я зустрічаю перешкоду у виконуваному завданні.
  - В Коли в колективі погіршуються стосунки.
  - С Коли мене критикує мій керівник.
11. Основна роль школи повинна полягати в:
- А Підготовки учнів до роботи по спеціальності.
  - В Розвиток індивідуальних здібностей та самостійності.
  - С Виховання в учнів якостей, які допомагатимуть в спілкуванні із людьми.
12. Мені не подобаються колективи, у яких:
- А Система далека від демократичної.
  - В Людина втрачає індивідуальність в загальній масі.
  - С Неможливо проявити власну ініціативу.
13. Якщо б у мене було більше вільного часу, то я б використав (використала) його:
- А Для спілкування із друзями.
  - В Для улюблених справ та самоосвіти.
  - С Для відпочинку.
14. Мені здається, що я спроможний (спроможна) на максимум досягнень, коли:
- А Працюю із симпатичними людьми.
  - В Робота приносить мені задоволення.
  - С Мої зусилля отримали достатньо винагороди.
15. Мені подобається:
- А Приємно проводити час із друзями.
  - В Високу оцінку оточуючих.
  - С Відчуття задоволення від виконаної роботи.
16. Якщо б про мене написали в газетах, мені хотілось би, щоб:
- А Відзначили справу, яку я виконав (виконала) .
  - В Похвалили мене за виконану роботу.
  - С Повідомили про те, що мене зараховано до певного комітету.
17. Я б найкраще вчився (вчилась), якщо б вчитель:
- А Знайшов для мене індивідуальний підхід.
  - В Підштовхув мене до більш цікавої роботи.
  - С Викликав дискусію по відповідних проблемних питаннях.
18. Немає нічого гіршого, ніж:
- А Приниження гідності особистості .
  - В Відсутність успіху при виконанні важливого завдання.
  - С Втрата друзів.
19. більш всього я ціную:
- А Особистий успіх.
  - В Колективну роботу.
  - С Практичні результати.
20. Дуже мало людей:
- А Щиро радіють виконаній роботі.
  - В З радістю працюють в колективі.
  - С Виконують роботу по-справжньому якісно.
21. Мені не подобаються:
- А Конфлікти та непорозуміння.
  - В Відмову від всього нового.
  - С Людей, які ставлять себе вище інших.
22. Я хотів (хотіла) би:
- А Щоб оточуючі вважали мене своїм другом.
  - В Допомагати іншим в загальних справах.
  - С Викликати захват в інших.
23. Мені подобається керівництво, яке:

- А Вимогливе.
  - В Володіє авторитетом.
  - С Доступне.
24. На роботі я хотів (хотіла) би:
- А Щоб рішення приймались колективно.
  - В Самостійно працювати над вирішенням проблеми.
  - С Щоб керівник визнав мої сильні сторони.
25. Я хотів (хотіла) б прочитати книгу:
- А Про мистецтво спілкування з людьми.
  - В Про життя відомої особистості.
  - С Типу «Зроби сам».
26. Якщо б у мене були музичні здібності, я хотів (хотіла) би бути:
- А Диригентом.
  - В Солістом.
  - С Композитором.
27. Вільний проводжу з найбільшим задоволенням:
- А Дивлячись детективні фільми.
  - В Спілкуючись із друзями.
  - С Виконуючи улюблені справи.
28. При умові фінансового успіху я би:
- А Вигадав (вигала) цікавий конкурс.
  - В Виграв (виграла) би у конкурсі.
  - С Організував (організувала) би конкурс та керував (керувала) би ним.
29. Для мене важливіше за все знати:
- А Що я хочу зробити.
  - В Як досягнути мети.
  - С Як залучити інших до досягнення власної цілі.
30. Людина має поводити себе так, щоб:
- А Інші були задоволені нею.
  - В Перш за все виконати власні справи.
  - С Не шкодувати про виконану роботу.

### Тест № 3.

Інструкція: Уважно прочитайте питання і відповідайте на них «так» або «ні»

№ п/п	ТАК	НІ		ТАК	НІ		ТАК	НІ
1			9			17		
2			10			18		
3			11			19		
4			12			20		
5			13					
6			14					
7			15					
8			16					

1. Вам часто говорять, що ви більше думаєте про інших, ніж про себе?
2. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
3. Вам важко відмовити людям, коли вони вас про щось просять?
4. Ви часто намагаєтесь зробити людям послугу, якщо в них сталося лихо або неприємності?
5. Для себе ви робите що-небудь із більшим задоволенням, ніж для інших?
6. Ви прагнете зробити якнайбільше для інших людей?
7. Ви переконані, що найбільша цінність у житті — жити для інших людей?
8. Вам важко змусити себе зробити щось для інших?
9. Ваша характерна риса — безкорисливість?
10. Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить собі?
11. Ви засуджуєте людей, які не вміють подбати про себе?

12. Ви часто просите людей зробити що-небудь через корисливі міркування?
13. Ваша характерна риса — прагнення допомогти іншим людям?
14. Ви вважаєте, що спочатку людина повинна думати про себе, а потім вже про інших?
15. Ви звичайно витрачаєте на себе багато часу?
16. Ви переконані, що не потрібно для інших сильно напружуватися?
17. Для себе у вас зазвичай не вистачає ні сили, ні часу?
18. Вільний час ви використовуєте тільки для своїх захоплень?
19. Ви можете назвати себе егоїстом?
20. Ви здатні зробити максимальне зусилля лише за гарну винагороду?

## **Тест № 4.**

**Інструкція досліджуваному:** "Тест складається з ряду тверджень, що стосуються окремих рис характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди, використовуйте шкалу: +3 – цілком згоден; +2 – згоден; +1 – скоріше згоден, ніж не згоден; 0 – нейтральний; –1 – скоріше не згоден, ніж згоден; –2 незгодний; –3 абсолютно не згоден.

### **Форма А.**

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся поганої.
2. Якби я мав виконати складне, незнайоме мені завдання, то краще б зробив його з кимось, ніж один.
3. Я частіше берусь за складні задачі, навіть якщо не є впевненим, що зможу їх розв'язати, ніж за легкі, в успіху розв'язання яких я переконаний.
4. Мене більше приваблює справа, яка не вимагає напруження і в успіху якої я певен, ніж складна, в котрій можливі неочікувані моменти.
5. Якби в мене щось не виходило, я швидше доклав би максимум зусиль, щоб з цим впоратись, ніж перейшов би до того, що в мене може добре вийти.
6. Я надаю перевагу роботі, в якій мої функції чітко визначені і зарплатня вище середньої, перед роботою із середньою зарплатнею, в якій я сам маю визначати свою роль.
7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
8. Я б надав перевагу складній важкій справі, хоча ймовірність невдачі в ній дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але не складною.
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні, що потребують майстерності та відомі не багатьом.
10. Для мене вкрай важливо виконувати свою роботу якомога краще, навіть якщо через це в мене виникають сварки з товаришами.
11. Якби я зібрався грати в карти, то скоріше за все зіграв би в розважальну гру, ніж у складну, що вимагає роздумів.
12. Я надаю перевагу змаганням, де я сильніший за інших, перед тими, де всі учасники приблизно рівні за силами.
13. У вільний від роботи (навчання) час я освоюю якусь гру швидше для розвитку своїх умінь, ніж для відпочинку і розваг.

19. Я швидше обрав би справу, в якій існує невелика вірогідність невдачі, але й можливість досягти більшого, ніж справу, в якій моє становище не погіршиться, але й не стане кращим.
20. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну, ніж порадію хорошій оцінці.
21. Якби я міг повернутись до однієї з двох незавершених справ, я скоріше за все повернувся б до складної, ніж до легкої.
22. Виконуючи домашнє завдання, я більше непокоюсь про те, як не допустити якоїсь помилки, аніж думаю про правильне розв'язання.
23. Якщо в мене щось не виходить, я ліпше звернуся за допомогою до когось, аніж сам продовжуватиму шукати вихід.
24. Після невдачі я скоріше стану ще більш зібраним та енергійним, ніж втрачу будь-яке бажання продовжувати справу.
25. Якщо є сумнів в успіху якогось починання, я ліпше не ризикуватиму, ніж все ж таки братиму в ньому активну участь.
26. Коли я берусь за складну справу, я скоріше побоююсь, що не впораюсь, аніж сподіваюся, що все вийде.
27. Я працюю ефективніше під керівництвом, ніж коли несу за свою роботу особисту відповідальність.
28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіху якого я переконаний.
29. Я працюю більш ефективно над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах.
30. Якби я успішно розв'язав якусь задачу, то з великим задоволенням взявся б ще раз розв'язати аналогічну, ніж перейшов би до задачі іншого типу.
31. Коли потрібно змагатися, в мене скоріше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і занепокоєння.
32. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюсь їх реально здійснити.

## **Форма Б**

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся поганої.
2. Я частіше берусь за складні задачі, навіть якщо не впевнений, що зможу їх розв'язати, ніж за легкі, в успіху розв'язання яких я переконаний.
3. Мене більше приваблює справа, яка не вимагає напруження і в успіху якої я певна, ніж складна, в котрій можливі неочікувані моменти.
4. Якби в мене щось не виходило, я швидше доклала б максимум зусиль, щоб з цим впоратись, ніж перейшла б до того, що в мене може добре вийти.
5. Я б надала перевагу роботі, в якій мої функції чітко визначені і зарплатня вище середньої, перед роботою із середньою зарплатнею, в якій я сама маю визначати свою роль.
6. Сильніші переживання в мене викликає страх перед невдачею, ніж надія на успіх.

7. Науково-популярну літературу я читаю більше, ніж розважальну.
8. Я б надала перевагу складній тяжкій справі, хоча ймовірність невдачі в ній дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але не складною.
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні, що потребують майстерності й відомі не багатьом.
10. Для мене вкрай важливо виконувати свою роботу якомога краще, навіть якщо через це в мене виникають сварки з товаришами.
11. Після успішної відповіді на іспиті я швидше з полегшенням зітхну, ніж порадію хорошій оцінці.
12. Якби я зібралася грати в карти, то скоріше за все зіграла б у розважальну гру, ніж у складну, що вимагає роздумів.
13. Я надаю перевагу змаганням, де я сильніша за інших, перед тими, де всі учасники приблизно рівні за силами.
14. Після невдачі я скоріше стану ще більш зібраною та енергійною, ніж втрачу будь-яке бажання продовжувати справу.
15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж приносять радощі успіхи.
16. У нових невідомих ситуаціях у мене скоріше виникає хвилювання та занепокоєння, ніж зацікавленість та допитливість.
17. Я скоріше спробую приготувати нову цікаву страву, хоча вона може вийти погано, ніж готуватиму звичайну страву, яка завжди добре виходить.
18. Я ліпше візьмусь за щось приємне та необтяжливе, ніж виконуватиму щось, на мою думку, хоч і варте того, але не захоплююче.
19. Я краще витрачу свій час на одну справу, ніж намагатимусь швидко виконати дві-три за той самий проміжок часу.
20. Якщо я захворіла й вимушена залишитися вдома, я використаю свій час для того, щоб відпочити й розслабитися, а не почитати і попрацювати.
21. Якби я жила з кількома дівчатами в одній кімнаті і ми вирішили б влаштувати вечірку, то я б краще сама організувала її, аніж хотіла б, щоб це зробили інші.
22. Якщо в мене щось не виходить, я ліпше звернуся за допомогою до когось, аніж сама продовжуватиму шукати вихід.
23. Коли потрібно змагатись, у мене скоріше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і занепокоєння.
24. Коли я берусь за складну справу, я скоріше побоююсь, що не впораюсь, аніж сподіваюся, що все вийде.
25. Я працюю ефективніше під керівництвом, ніж коли несучу за свою роботу особисту відповідальність.
26. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіху якого я переконана.
27. Якби я успішно розв'язала будь-яку задачу, то з великим задоволенням взялася б ще раз розв'язати аналогічну, ніж перейшла б до задачі іншого типу.
28. Я працюю більш ефективно над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж коли переді мною ставлять завдання лише в загальних рисах.



29. Якщо, виконуючи важливу справу, я припускаюсь помилок, то частіше розгублююсь і впадаю у відчай, ніж беру себе в руки і намагаюсь виправити ситуацію.

30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюсь їх реально здійснити.

**Дякуємо за відповіді !**

## ДОДАТОК В (дані дослідження та кореляційна матриця)

№ Досліджуваного	Вік	Стать	Підприємництво	Автономність	Менеджмент	Виклик	Служіння	Проф компетентність	Стабільність роботи	Стабільність місця проживання	Інтеграція стилів життя	НС	НЗ	ВД	Альтруїзм	Егоїзм	Мотивація досягнення	Мотивація уникнення
1	29	Ж	6	7	6	4	6	5	5	7	9	44	22	12	8	12	44	119
2	30	Ж	5	8	7	3	7	6	6	6	8	34	22	11	7	11	45	110
3	35	Ж	7	6	8	5	6	5	7	7	9	36	21	10	9	10	46	35
4	37	Ж	6	7	9	4	8	4	3	8	9	48	25	12	8	12	43	36
5	39	Ж	5	8	5	3	6	5	4	9	9	44	23	15	7	11	44	121
6	55	Ж	6	9	5	4	7	4	5	8	9	45	26	11	8	12	45	107
7	53	Ж	7	7	3	5	8	5	4	7	9	46	26	12	9	11	48	56
8	29	Ж	8	6	6	4	6	4	5	6	8	47	21	12	8	12	49	37
9	29	Ж	7	9	7	3	5	5	6	5	9	48	22	11	7	11	31	109
10	32	Ж	6	9	8	3	6	6	7	5	8	43	25	11	8	12	23	112
11	33	Ж	7	9	7	5	7	5	6	6	9	44	26	15	9	10	44	111
12	36	Ж	7	9	6	6	8	4	6	7	8	46	27	16	8	12	46	67
13	44	Ж	7	7	5	4	7	3	6	8	9	46	25	11	7	11	47	112
14	33	Ж	5	6	6	4	6	4	5	9	8	46	21	9	8	12	48	11
15	42	Ж	3	9	7	4	5	5	5	8	9	49	29	12	9	11	44	110
16	29	Ж	9	8	6	4	6	4	5	7	8	44	28	12	8	12	45	121
17	36	Ж	7	9	5	5	7	5	4	6	9	45	23	11	7	12	46	78
18	36	Ж	8	8	3	4	6	5	5	5	8	32	21	12	8	12	44	99
19	36	Ж	7	7	5	5	6	4	5	6	7	33	22	12	9	11	43	87
20	30	Ж	6	8	6	4	5	5	6	7	7	45	22	11	8	12	44	77
21	55	Ж	5	9	7	5	6	6	5	8	8	44	21	24	9	11	32	112
22	39	Ж	6	8	6	4	7	5	4	9	9	44	28	26	9	9	34	121
23	54	Ч	7	9	5	3	5	7	5	8	8	45	29	27	8	10	35	129
24	43	Ч	5	9	4	9	3	8	5	7	8	40	23	21	9	11	37	35
25	33	Ч	6	8	4	4	4	7	5	6	8	42	23	22	8	11	38	89
26	50	Ч	6	7	5	4	5	8	4	5	9	35	28	25	9	10	39	127
27	33	Ч	6	6	6	4	4	9	5	6		36	30	27	8	9	45	129
28	33	Ч	7	5	7	5	4	8	6	7	7	37	32	24	9	10	32	131
29	35	Ч	8	3	8	4	4	7	5	7	6	35	27	25	7	9	33	123
30	36	Ч	7	5	7	8	5	6	4	6	5	35	28	26	8	10	22	112
31	37	Ч	5	6	4	9	4	7	5	8	6	45	29	27	9	9	25	123

<b>32</b>	33	4	6	7	5	8	4	9	6	7	5	35	33	21	8	8	27	112
<b>33</b>	44	4	7	6	5	9	3	8	5	6	7	36	32	22	9	9	38	123
<b>34</b>	33	4	5	5	6	8	4	8	4	7	6	37	31	23	9	8	39	111
<b>35</b>	44	4	6	6	7	9	5	7	5	6	5	39	28	23	8	9	34	135
<b>36</b>	35	4	7	7	6	8	4	6	5	6	5	39	29	24	9	10	33	111
<b>37</b>	32	4	6	8	6	7	4	7	5	7	5	39	23	26	9	11	34	126
<b>38</b>	45	4	7	7	5	9	4	8	4	7	4	45	28	27	8	12	34	56
<b>39</b>	40	4	6	6	6	9	3	7	5	7	4	49	29	26	8	10	32	78
<b>40</b>	35	4	7	5	6	9	4	6	5	7	5	44	28	27	9	10	31	76

**Кореляції**

		Підприємництво	Автономність	Менеджмент	Виклик	Служіння	Професійна компетентність	Стабільність роботи	Стабільність місця проживання	Інтеграція стилів життя	НС	НЗ
Підприємництво	Кореляція Пирсона	1	-,409**	-,580**	,611**	-,620**	,573**	-0,056	,409**	-,409**	,580**	,611**
	Знч.(2-сторон)	0,67	0,001	0	0	0	0	0,67	0	0,001	0	0
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Автономність	Кореляція Пирсона	-,409**	1	,409**	-,359**	,617**	-,419**	-0,178	-,409**	-5,12**	,409**	,359**
	Знч.(2-сторон)	0,001	0,67	0	0,005	0	0,001	0,175	0,001	0,01	0	0,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Менеджмент	Кореляція Пирсона	-,580**	,409**	1	-,487**	,642**	-,673**	-,367**	-,581**	,409**	,642**	,487**
	Знч.(2-сторон)	0	0,001	0,67	0	0	0	0,004	0	0,001	0	0
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Виклик	Кореляція Пирсона	,611**	-,359**	-,487**	1	-,588**	,492**	-,395**	,611**	-,359**	,487**	,642**
	Знч.(2-сторон)	0	0,005	0	0,67	0	0	0,002	0	0,005	0	0,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Служіння	Кореляція Пирсона	-,620**	,617**	,642**	-,588**	1	-,743**	-0,186	-,620**	,617**	,642**	,588**



НЗ	Корреляція Пирсона	,611**	-,359**	-,487**	-,487**	,492**	,492**	-,395**	,611**	-,359**	,487**	-,487**	1
	Знч.(2-сторон)	0	0,005	0	0	0	0	0,002	0	0,005	0	0	0
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
ВД	Корреляція Пирсона	-,620**	,617**	,642**	-,588**	-,588**	-,743**	-0,186	-,620**	,617**	,642**	-,588**	-,588**
	Знч.(2-сторон)	0	0	0	0	0	0	0,155	0	0	0	0	0
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Альтруїзм	Корреляція Пирсона	,573**	-2,13**	-,673**	-,588**	-,573**	-0,122	-0,122	,573**	-,419**	,673**	-,588**	-,588**
	Знч.(2-сторон)	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0,001	0	0	0
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Егоїзм	Корреляція Пирсона	-0,056	-0,178	-,367**	-,367**	-0,06	-,367**	,617**	-0,06	-0,178	,367**	-0,056	-0,056
	Знч.(2-сторон)	0,67	0,175	0	0,67	0,175	0,67	0,67	0,67	0,175	0	0,175	0,175
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Мотивація досягнення	Корреляція Пирсона	-0,056	-0,178	-,367**	-0,18	-0,06	-0,122	,611**	-0,06	-0,178	,367**	-0,056	-0,056
	Знч.(2-сторон)	0	0,001	0	0	0	0	0,004	0	0,001	0	0	0
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Мотивація уникнення	Корреляція Пирсона	-0,056	-0,178	-,367**	-0,18	-0,06	-0,122	,611**	-0,06	-0,178	,367**	-0,056	-0,056
	Знч.(2-сторон)	0	0,001	0	0	0	0	0,004	0	0,001	0	0	0



