

АПРОБАЦІЯ МЕТОДИКИ ДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ФРУСТРОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ

Столярчук Олеся Анатоліївна,

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри психології особистості та соціальних практик
Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
ORCID ID: 0000 0003 4252 2352

У статті викладено результати апробації авторської методики діагностики професійної фрустрованості особистості. Актуальність дослідження зумовлена обмеженою кількістю українськомовних інструментів діагностики характеристик особистості як суб'єкта професійної діяльності та дефіцитом методик вивчення криз професійного розвитку фахівця.

Метою дослідження поставили розроблення й апробація авторської методики діагностики професійної фрустрованості особистості.

Фрустрованість тлумачиться як психологічна характеристика особистості, що проявляється у тривалому пригніченні, розчаруванні, спровокованими неможливістю досягнути бажаної мети, задовольнити свої потреби через перешкоди або труднощі. Відповідно, професійна фрустрованість особистості виникає на підґрунті переживання особистістю стану фрустрації у професійній сфері.

Психометричну вибірку склали 597 працюючих осіб з репрезентативним розподілом за критеріями статі, віку та сфери професійної діяльності, що загалом відповідає генеральній сукупності українського суспільства. Змістова надійність пунктів методики перевірена застосуванням альфа Кронбаха, який становить 0,768, що є достатнім показником. Ретестова надійність визначена шляхом повторного опитування через 3 тижні та застосуванням кореляційного аналізу, при цьому коефіцієнт Пірсона становить 0,721. Валідність методики визначена засобами факторизації (пояснена дисперсія становить 66,627%) та кореляційного аналізу із показниками методики професійної самоефективності, де коефіцієнт Пірсона становить $r = -0,619$. Стандартизація методики передбачала розроблення трьох рівнів професійної фрустрованості особистості з відповідними числовими діапазонами та описовими характеристиками. Психометрична перевірка методики діагностики професійної фрустрованості особистості засвідчила достатні показники надійності та валідності цього діагностичного інструменту.

Ключові слова: фрустрація, фрустрованість, професійна фрустрованість, фахівець, діагностична методика, психометрична перевірка, надійність, валідність.

Stoliarchuk Olesia. Approbation of the questionnaire of professional frustrated personality

The article presents the results of testing the author's questionnaire for diagnosing professional frustrated personality. The relevance of the study is due to the limited number of Ukrainian-language tools for diagnosing personality characteristics as a subject of professional activity and the shortage of methods for studying crises in the professional development of a specialist.

The aim of the study was to create and test the author's questionnaire of professional frustrated personality.

Frustrated personality is interpreted as a psychological characteristic of a personality, manifested in prolonged depression, disappointment, provoked by the inability to achieve the desired goal, satisfy one's needs due to obstacles or difficulties. Accordingly, professional frustrated personality of the individual arises on the basis of experiencing of a frustration in the professional sphere.

The psychometric sample consisted of 597 working people with a representative distribution according to the criteria of gender, age and sphere of professional activity, which generally corresponds to the general population of Ukrainian society. The content reliability of the methodology items was tested using Cronbach's alpha, which is 0.768, which is a sufficient indicator. Retest reliability was determined by re-surveying after 3 weeks and using correlation analysis, with the Pearson coefficient being 0.721. The validity of the method was determined by means of factorization (the explained variance is 66.627%) and correlation analysis with the indicators of the method of professional self-efficacy, where the Pearson coefficient is $r = -0.619$. Standardization of the method involved the development of three levels of professional frustrated personality of the individual with the corresponding numerical ranges. Psychometric testing of the method of diagnosing professional frustration of the individual demonstrated sufficient indicators of reliability and validity of this questionnaire.

Key words: frustration, frustrated personality, professional frustrated personality, specialist, questionnaire, psychometric testing, reliability, validity.

Вступ. Професія залишається однією з основних сфер самореалізації дорослої особистості, що суттєво впливає на її самооцінку та самоповагу, ментальне здоров'я загалом. Однак тривалий воєнний стан, що супроводжується тотальною стресогенністю та емоційною напруженістю життєдіяльності українців, провокує їхні кризові переживання, в тому числі й щодо професійної діяльності. Важливим ресурсом конструктивного вирішення кризи професійного розвитку є встановлення

її ознак і детермінант у суб'єкта праці. Серед типових ознак переживання кризи фігурує високий рівень фрустрованості особистості. На цьому тлі важливим практичним завданням є використання валідних діагностичних знарядь для підтвердження переживання суб'єктом праці кризи професійного розвитку та визначення її чинників. Обмежена кількість українськомовних інструментів діагностики характеристик особистості як суб'єкта професійної діяльності та дефіцит

методик вивчення криз професійного розвитку фахівця зумовили актуальність проведення нами дослідження, метою якого постало розроблення й апробація авторської методики діагностики професійної фрустрованості особистості.

Матеріали та методи. На першому етапі дослідження нами було уточнено теоретичний концепт фрустрованості як психологічного феномену.

Родовим до поняття фрустрованості є фрустрація як стан психічного напруження, що виникає через невиконання бажаних цілей або через неможливість подолати перешкоди, які ускладнюють досягнення цих цілей. Тобто фрустрація – це ситуація, коли людина стикається з перешкодами, які заважають їй реалізувати свої бажання або задовольнити потреби. Ядром стану фрустрації є негативні емоційні переживання пригнічення, розчарування, гніву, смутку тощо, однак цей стан може виражатись і на соматичному рівні.

Прийнятною вважаємо позицію дослідника В. Мушкевича, що фрустрація як психологічний феномен є психічним станом, викликаним неуспіхом чи неможливістю досягнення цілей і задоволення потреб, крахом планів і надій. Основними фрустраторами вищезгаданий психолог вважає постійні стреси, невдачі, розчарування, особистісні фактори тощо. Фрустрація характеризується типовими поведінковими реакціями, до яких відносять невідповідні реакції, апатію, агресію, стереотипізацію, регрес. Проте фрустрація може й мобілізувати людину, спроможну використовувати власні ресурси її подолання [3, с. 107].

Варто взяти до уваги тлумачення фрустрації українськими вченими В. Синявським та О. Сергєєнковою, що розглядають означений феномен як межу допустимого рівня психічної напруги, перевищення якого викликає деструктивні зміни психіки поведінки людини [4, с. 323].

Переживання стану фрустрації зумовлюється, на думку американського психолога С. Розенцвейга, фруструвальними ситуаціями, як-от: нестачі/ відсутності необхідних засобів для досягнення цілі або задоволення потреби; втрати предметів чи об'єктів, які раніше задовольняли потреби; конфлікту через одночасне існування двох несумісних одне з одним спонукань, амбівалентних почуттів чи відносин [6].

Таким чином, розглядаємо фрустрацію як більш загальний, процесуальний термін, що описує ситуацію чи стан особистості, тоді як фрустрованість постає характеристикою особистості, спричиненою переживанням стану фрустрації.

У баченні українського дослідника М. Вовка, фрустрованість визначається як ступінь підвищеної чутливості до дії травмувальних факторів, на відміну від толерантності до фрустрації яка, у свою чергу, обумовлює стійкість до несприятливих факторів або послаблення реагування в результаті зниження чутливості до їх впливу. Фрустраційна толерантність, таким чином, є ступенем реагування на несприятливі обставини життєвих ситуацій, а фрустрованість передбачає наявність травми, внаслідок життєвих невдач, що потенціюється дією несприятливих зовнішніх факторів [1, с. 122].

Підкреслення емоційної складової фрустрованості має місце у тлумаченні цієї характеристики особистості психологом Н. Шмаровою. Дослідниця наголошує, що фрустрованість – це, насамперед, схильність особистості до фрустрації тобто сензитивність до впливу тривоги, невизначеності, стурбованості, пригніченості, песимізму або й відчаю, що виникають і прогресують завдяки тиску справжніх або уявлених невдач та перешкод, зумовлених міграційними намірами. Важливою ознакою фрустрованості виступає переживання людиною перманентної неспроможності досягнути омріяної мети [5, с. 285].

Фрустрованість тлумачиться нами як психологічна характеристика особистості, що проявляється у тривалому пригніченні, розчаруванні, спровокованими неможливістю досягнути бажаної мети, задовольнити свої потреби через перешкоди або труднощі. Відповідно, професійна фрустрованість особистості виникає на підґрунті переживання стану фрустрації у професійній сфері.

Доречно розглянути типові прояви професійної фрустрованості особистості на інтра- та інтерпсихічному рівнях. Маркерами когнітивних проявів професійної фрустрованості є перекручування думок і звуження мислення, оскільки фахівець може перебільшувати або спрощувати несприятливу професійну ситуацію, вважати її цілком безнадійною. Характерними є також домінування негативного сприйняття професійної ситуації та себе як суб'єкта фахової діяльності. Фрустрована особистість заціклюється на дрібницях, забуваючи про загальну картину, що може ще більше погіршувати її емоційний стан. На афективному рівні фахівець часто переживає розчарування, роздратування або агресію, особливо якщо він визнає, що в професійній ситуації панує несправедливість або якщо його зусилля не приносять успіхів фахової діяльності. Коли фахівець не може вирішити проблему або досягти бажаного, він переживає дистрес, тривогу через невизначеність і/або страх невдачі, а у випадку системних пролонгованих невдач професійної активності – почуття безнадійності, депресивний настрій.

Професійна фрустрованість проявляється у поведінці особистості через зниження її фахової мотивації, прокрастинацію, ірраціональні рішення або імпульсивні дії, що часто спричиняє погіршення ситуації. Фрустрована особистість може намагатися уникати або ігнорувати професійну проблему, замість того, щоб вирішувати її. Через сумніви у власних силах і здібностях фахівець може поводити себе невпевнено та безініціативно. Соціальні прояви професійної фрустрованості особистості виражаються у її схильності до конфліктів з колегами та адміністрацією, оскільки її терплячість і здатність до компромісу знижуються. Водночас, оскільки людина може переживати безсилля або сором через свої невдачі у професійній сфері, вона може віддалятися від близьких, друзів, колег, вважаючи, що її емоційний стан не буде зрозумілим або підтриманий оточенням.

Таким чином, професійна фрустрованість особистості може бути результатом різних чинників, як правило, інтегрованого характеру: пролонгованих несприятли-

вих зовнішніх обставин, невдач професійної діяльності та неадекватних, конфліктних внутрішніх переконань, настановлень чи очікувань. Її прояви можуть варіюватися в залежності від типу особистості, психічного ресурсу людини та рівня підтримки з боку оточення.

На наступному етапі дослідження розроблено зміст питань до методики діагностики професійної фрустрованості особистості та реалізовано пілотну апробацію її змісту. Початкова версія методики діагностики професійної фрустрованості особистості складалась із 20 питань, які охоплювали різні психологічні аспекти професійної діяльності. На пілотному етапі розроблення методики було уточнено формулювання питання «Чи задоволені Ви рівнем своєї зарплатні?» шляхом доповнення формулювання «заробітку» для фрілансерів/ працівників приватної сфери, а також питання «Чи задоволені Ви ставленням до вас начальства?» доповненням формулювання «контролюючих органів» для фрілансерів/працівників приватної сфери.

Подальшим кроком апробації методики постала її психометрична перевірка. Психометричну вибірку склали 597 осіб, з них 54,9% становлять жінки та 45,1% становлять чоловіки. Віковий діапазон респондентів становить від 20 до 64 років, середній вік опитаних – 35 років. Дослідницька вибірка за професійним статусом розподілена таким чином: приватні підприємці становлять 13,4% від загальної кількості опитаних, фахівці, що працюють у державних установах і громадських організаціях склали 24,3%, обсяг фрілансерів становить 17,3%, працівники сфери обслуговування нараховують 9,7%, наймані працівники представлені у дослідженні 23,6% осіб, фізичні особи-підприємці склали 11,7% загальної вибірки. Таким чином, вікові, гендерні та статусні характеристики вибірки є репрезентативними, оскільки загалом відповідають генеральній сукупності працюючих осіб українського суспільства.

Результати дослідження. Під час подальшої апробації методики здійснена перевірка її валідності та надійності. У процесі визначення валідності внаслідок застосування кореляційного аналізу із первинної версії методики було вилючено 4 питання, показники конструктивної валідності яких не відповідали стандартам розроблення тестів. Остаточна версія методики містить 16 запитань, описові статистики та показники конструктивної валідності яких є відповідними та достатніми (табл. 1).

Встановлення одномоментної надійності було здійснено за допомогою альфа Кронбаха, зафіксований показник 0,768 за всіма питаннями методики засвідчив її достатню надійність. Для визначення ретестової надійності методики було застосовано кореляційний аналіз показників першого та повторного тестування, проведеного через три тижні; показник кореляції за коефіцієнтом Пірсона становить $r=0,721$, що є достатнім.

Перевірка конвергентної валідності методики здійснювалась шляхом кореляційного аналізу показника професійної фрустрованості та показника професійної самоефективності із застосуванням опитувальника професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-efficacy Scale», T. Rigotti, B. Schyns, G. Mohr, адаптація О.В. Креденцер) [2, с. 37]. Було встановлено обернену кореляцію між показником професійної фрустрованості та показником професійної самоефективності ($r=-0,619^{**}$), що підтверджує валідність авторської діагностичної методики.

Конструктивна валідність перевірялась шляхом факторного аналізу. Застосуванням методу головних компонент з обертанням варімаксу з нормалізацією Кайзера виокремлено 7 факторів із поясненою дисперсією 66,627% (обертання зійшлося за 12 ітерацій), що є достатнім показником валідності запитань методики. Ми не ставили завдання розроблення окремих шкал

Таблиця 1

Описові статистики та показники конструктивної валідності питань кінцевого варіанту методики

Компоненти методики	r	min	max	M	σ
Питання 1	0,705**	0	4	1,54	1,375
Питання 2	0,799**	0	4	1,96	1,332
Питання 3	0,762**	0	4	1,52	1,296
Питання 4	0,791**	0	4	1,68	1,453
Питання 5	0,746**	0	4	1,97	1,338
Питання 6	0,815**	0	4	1,94	1,243
Питання 7	0,789**	0	4	1,70	1,458
Питання 8	0,702**	0	4	1,55	1,373
Питання 9	0,751**	0	4	1,55	1,273
Питання 10	0,723**	0	4	1,70	1,284
Питання 11	0,708**	0	4	1,59	1,301
Питання 12	0,787**	0	4	1,74	1,317
Питання 13	0,767**	0	4	1,91	1,336
Питання 14	0,621**	0	4	1,58	1,228
Питання 15	0,788**	0	4	1,65	1,270
Питання 16	0,834**	0	4	1,67	1,291

Примітка: r – коефіцієнт кореляції Пірсона; min – мінімальне значення; max – максимальне значення; M – медіана; σ – стандартне відхилення.

методики, тому не продовжували застосування факторного аналізу для оптимізації кількості факторів.

Таким чином, остаточна версія методики діагностики рівня професійної фрустрованості особистості налічує 16 запитань, розрахована на працюючих осіб, містить таку інструкцію: «Перечитайте кожне з питань та виберіть найбільш прийнятний для вас варіант відповіді, позначивши його у відповідній колонці таблиці» та форму (табл. 2).

Для відповідей респондентам пропонується шкала від 0 до 4 балів, де 0 балів позначає відповідь – «цілком так», 1 бал – «загалом так», 2 бали – «важко відповісти», 3 бали – «загалом ні», 4 бали – «цілком ні». Підрахунок здійснюється сумуванням балів за всіма питаннями.

На етапі стандартизації методики загальні показники професійної фрустрованості всіх респондентів були переведені у z-значення та виокремлено три рівні професійної фрустрованості особистості – низький (діапазон балів від 1 до 20), середній (діапазон балів від 21 до 33), високий (від 34 до 64). Наведемо опис проявів цих рівнів.

Низький рівень професійної фрустрованості характеризується епізодичною легкою дратівливістю, незначною психоемоційною напругою при зіткненні фахівця із перешкодами у процесі виконання завдань професійної діяльності. Ці емоційні реакції можуть лише тимчасово знижувати ефективність професійної діяльності та швидко минають, коли особистість усуває перешкоди та вирішує проблеми, самотужки досягаючи

поточної мети без значної психофізіологічної напруги.

Середній рівень професійної фрустрованості виникає через значні труднощі чи невдачі у професійній діяльності, коли особистість не може досягти мети, виконати поставлені завдання або стикається з проблемами, які здаються важкими для вирішення. Цей рівень фрустрованості проявляється через відчутне розчарування, злість, занепокоєння чи тривогу, може супроводжуватись зменшенням професійної активності і зниженням ефективності діяльності. Для подолання фрустрованості цього рівня потрібна психічна мобілізація фахівця, доречною для нього є зовнішня підтримка та допомога.

Високий рівень професійної фрустрованості особистості проявляється через глибоке розчарування, злість, сум, тривалий пригнічений настрій, почуття безпорадності та спустошеності, які виникають внаслідок серйозних або тривалих невдач, неподоланих перешкод, нереалізованих планів і нездійснених мрій у професійному житті. Стійкий високий рівень фрустрованості є ознакою переживання фахівцем кризи професійного розвитку, потребує значної активізації його життєвих ресурсів, суттєвої соціальної підтримки та психологічної допомоги.

Застосування методики дозволяє зафіксувати загальний рівень професійної фрустрованості як ймовірну ознаку переживання особистістю кризи професійного розвитку, а цільовий аналіз відповідей респондента на окремі питання може виявити чинники цієї кризи.

Таблиця 2

Бланк методики діагностики рівня професійної фрустрованості

Чи задоволені ви:		Цілком так	Загалом так	Важко відповісти	Загалом ні	Цілком ні
1	Своєю посадою/ професійним статусом (наприклад, приватний підприємець чи фрілансерка)	0	1	2	3	4
2	Рівнем своєї зарплатні/заробітку	0	1	2	3	4
3	Стосунками з колегами по роботі	0	1	2	3	4
4	Ставленням до вас начальства/ контролюючих органів	0	1	2	3	4
5	Рівнем теперішньої професійної самореалізації	0	1	2	3	4
6	Можливостями побудови кар'єри	0	1	2	3	4
7	Робочим графіком	0	1	2	3	4
8	Робочим навантаженням	0	1	2	3	4
9	Побутовими умовами праці	0	1	2	3	4
10	Рівнем власної конкурентоспроможності	0	1	2	3	4
11	Якістю своєї професійної діяльності	0	1	2	3	4
12	Можливостями професійного розвитку	0	1	2	3	4
13	Ефективністю подолання труднощів у професійній діяльності	0	1	2	3	4
14	Внеском своєї праці у розвиток суспільства	0	1	2	3	4
15	Можливостями проявляти творчість у професії	0	1	2	3	4
16	Відповідністю професії Вашим життєвим цінностям	0	1	2	3	4

Висновки. Отже, високий рівень професійної фрустрованості особистості є маркером переживання нею кризи професійного розвитку. Актуальність розроблення методики діагностики професійної фрустрованості зумовлена обмеженою кількістю українськомовних інструментів діагностики характеристик особистості як суб'єкта професійної діяльності та дефіцитом засобів вивчення криз професійного розвитку фахівця.

Психометрична перевірка авторської методики діагностики професійної фрустрованості особистості засвідчила достатні показники надійності та валідно-

сті цього діагностичного інструменту, що уможливило його застосування для вивчення ознак і чинників переживання суб'єктом праці кризи професійного розвитку.

Перспективами подальших наукових розвідок є розроблення й апробація методик діагностики фрустрованості особистості у сферах подружніх взаємин і батьківсько-дитячої взаємодії. Доречність розроблення цих методик зумовлюється розповсюдженістю криз сімейної взаємодії та потребами практики у вивченні фрустрованості особистості як ознаки переживання цих криз.

Література:

1. Вовк М. В. Особливості переживання фрустраційних ситуацій юнацького віку. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2013. Вип. 19. С. 118–124.
2. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. За ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
3. Мушкевич В. Психологічні особливості фрустраційної поведінки військовослужбовців. *Психологічні перспективи*, 2020. Вип. 35. С. 101–118.
4. Психологічний словник. Автори-уклад. Синявський В. В., Сергєєнкова О. П. За ред. Побірченко Н. А. Київ : Науковий світ, 2007. 274 с.
5. Шмарова Н. Психологічні особливості фрустрації в людей з міграційними намірами. *Психологічні перспективи*, Вип. 34, 2019, С. 278–288.
6. Rosenzweig, S. (1941). Need-persistent and ego-defensive reactions to frustration as demonstrated by an experiment on repression. *Psychological Review*, 48, 4, 347–349.

References:

1. Vovk, M. V. (2013). Osoblyvosti perezhyvannya frustratsiinykh sytuatsii yunatskoho viku [Peculiarities of experiencing frustration situations in adolescence] *Aktualni problemy sotsiologhii, psykholohii, pedahohiky*, 19, 118–124. [in Ukrainian].
2. Karamushka, L. M. (Ed.) (2023). Metodyky doslidzhennia psykhychnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii : psykholohichnyi praktykum [Instruments for assessing staff's mental health and well-being: psychological practicum]. Kyiv : G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, 76 p. [in Ukrainian].
3. Mushkevych, V. (2020). Psykholohichni osoblyvosti frustratsiinoi povedinky viiskovosluzhbovtiv [Psychological features of frustrated behavior of military personnel]. *Psykhologichni perspektyvy*, 35. 101–118. [in Ukrainian].
4. Pobirchenko, N. A (Ed.) (2007). Psykholohichni slovnyk [Psychological dictionary] Kyiv : Naukovyi svit, 274 p. [in Ukrainian].
5. Shmarova, N. (2019). Psykholohichni osoblyvosti frustratsii v liudei z mihratsiiny my namiramy [Psychological features of frustration in people with migration intentions]. *Psykhologichni perspektyvy*, 34, 278–288. [in Ukrainian].
6. Rosenzweig, S. (1941). Need-persistent and ego-defensive reactions to frustration as demonstrated by an experiment on repression. *Psychological Review*, 48, 4, 347–349.