

УДК 159.9:316.62:331.104.2
DOI <https://doi.org/10.32782/2312-8437.51.2023-1.5>

ГРИНИК Ірина – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, вул. Івана Франка, 24, Дрогобич, Україна, індекс 82100 (sirinka@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3210-3499>

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ДАУНШИФТИНГУ У ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВАХ

Анотація. Стаття присвячена емпіричним дослідженням психологічних аспектів дауншифтингу у трудових колективах. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю належного та ретельного вивчення феномену дауншифтингу у соціально-психологічному та особистісному аспектах.

Розглянуто наукові підходи зарубіжних та вітчизняних дослідників щодо визначення сутності дауншифтингу як соціально-психологічного феномена. З'ясовано основні причини, види дауншифтингу у сучасному світі. Детально описано позитивні та негативні наслідки дауншифтингу, а також основні ризики дауншифтингу. Подано характеристики основних видів дауншифтерів відповідно до виду дауншифтингу.

Систематизація інформації щодо феномену дауншифтингу дала змогу зробити висновок, що це стиль життя людей, які пропагують тенденцію до зниження матеріальних запитів, кар'єрних досягнень, на благо життя заради себе та своєї сім'ї. Підкреслюється, що можна розглядати явище дауншифтингу як нове бачення професійної та життєвої самореалізації, «переосмислення» кар'єри, системи цінностей.

Стверджується, що згідно з проведеним анкетуванням основними характеристиками роботи є висока заробітна плата, можливість робити кар'єру, сприятливий соціально-психологічний клімат у трудових колективах, престиж професії, хороші умови праці, хороші відносини з колегами, можливість спілкування.

Встановлено, що причинами дауншифтингу у трудових колективах є невисока заробітна плата, незадоволеність роботою, неможливість кар'єрного просування, погані відносини з колегами, поганий соціально-психологічний клімат у колективі, неможливість спілкуватися у роботі.

З огляду на ці твердження виникла цікавість до подальших наукових пошуків формування антикар'єрних установок особистості та їх впливу на виникнення дауншифтингу у трудових колективах.

Ключові слова: дауншифтинг, дауншифтер, кар'єра, кар'єрне зростання, стиль життя.

HRYNYK Iryna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology, Drohobych Ivan Franko State Pedagogical University, 24, Ivan Franko Str., Drohobych, Ukraine, postal code 82100 (sirinka@ukr.net)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3210-3499>

EMPIRICAL STUDY OF PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF DOWNSHIFTING IN LABOR TEAMS

Abstract. The article is devoted to the empirical studies of psychological aspects of downshifting in labor teams. The relevance of the research is determined by the need for a proper and thorough study of the phenomenon of downshifting in socio-psychological and personal aspects.

The scientific approaches of foreign and domestic researchers regarding the definition of the essence of downshifting as a socio-psychological phenomenon are considered. The main reasons and types

of downshifting in the modern world have been clarified. The positive and negative consequences of downshifting, as well as the main risks of downshifting, are described in detail. The characteristics of the main types of downshifters according to the type of downshifting are given.

The systematization of information about the phenomenon of downshifting made it possible to conclude that it is a lifestyle of people who promote the tendency to reduce material demands, career achievements, for the sake of life for themselves and their families. It is emphasized that the phenomenon of downshifting can be considered as a new vision of professional and life self-realization, "rethinking" of career, value system.

It is claimed that, according to the conducted questionnaire, the main characteristics of the job are a high salary, the opportunity to make a career, a favorable social and psychological climate in the work teams, the prestige of the profession, good working conditions, good relations with colleagues, and the possibility of communication.

It has been established that the reasons for downshifting in labor teams are low wages, job dissatisfaction, the impossibility of career advancement, bad relations with colleagues, a bad social and psychological climate in the team, and the inability to communicate at work.

According to these statements, there arose an interest in further scientific research into the formation of anti-career attitudes of the individual and their influence on the occurrence of downshifting in labor groups.

Key words: *downshifting, downshifter, career, career growth, lifestyle.*

Постановка проблеми. Професійну ресоціалізацію особистості часто інтерпретують через явище дауншифтингу, що пов'язане із змістовим наповненням роботи та ставленням до неї. Зазвичай дауншифтинг передбачає зміну високооплачуваної роботи, що наповнена стресами, на більш спокійну, хоч і низькооплачувану або ж взагалі відмова від кар'єрних перспектив, які передбачені роботою.

В особистісному аспекту дауншифтинг трактується через прийняття та усвідомлення себе та свого професійного «Я», розуміння інтересів, цілей, бажань та здатність протистояти нав'язаним ідеалам та принципам. Як правило, дауншифтинг дає можливість особистості відчувати повноту та гармонію у житті, спростувати ставлення до життя загалом, зменшувати рівень напруження. Такі особи (дауншифтери) орієнтовані на свободу, творчість та гармонійні стосунки із собою та близьким оточенням.

У сучасних реаліях усе більше працівників спрямовані на пошук балансу професійного та особистого життя, адже стрімкий та насичений темп життя виснажує особистісні ресурси й не дає можливості сповна насолоджуватися життям.

Тому балансування між роботою та дозвіллям через реалізацію дауншифтингу дає можливість особистості зберегти внутрішню стійкість та досягнути психічної рівноваги.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у становлення та розвиток феномену дауншифтингу здійснили зарубіжні учені: Е. Воутілайнен, К. Гамільтон, А. Етціоні, Д. Елгін, Е. Мейл., Т. Санталаймен.

Серед сучасних українських психологів детальний та глибокий аналіз у вивченні явища дауншифтингу здійснили О. Гавалешко, О. Донченко, Н. Калька, А. Колот, Г. Левицька.

Мета статті – визначити та емпірично дослідити психологічні аспекти виникнення дауншифтингу у трудових колективах.

Виклад основного матеріалу. Дауншифтинг є відносно новою концепцією, яка з'явилася у науковій літературі та періодичних виданнях. Перші згадки про дауншифтинг почали з'являтися у західних засобах масової інформації у 90-х роках, у цей же час почала зростати популярність дауншифтингу серед населення розвинених країн (Мельник, 2014).

Дауншифтинг (англ. downshifting – перемикання автомобіля на більш низьку передачу, також сповільнення або послаблення якогось процесу) означає життєву позицію «життя заради себе», «відмови від чужих цілей» (Куций, 2013).

Вважається, що дауншифтери відмовляються від пропагованих загальноприйнятих благ, таких як збільшення та орієнтація на матеріальний добробут, кар'єрний ріст, обираючи стратегію орієнтації на себе і родину.

Останні десятиліття дауншифтинг стрімко набув популярності в Україні, хоча до цього доволі популярним був у США, країнах Європи та Австралії. У Європі найчастіше вживають

термін «дауншифтинг» (downshifting), у США це явище описують як «добровільна простота» (voluntary simplicity, simple living), а в Австралії окреслюють терміном «різка зміна» (sea change).

Дауншифтинг як явище з'явилося на Заході наприкінці ХХ – початку ХХІ століття. У 70-ті роки ці віяння були тісно пов'язані з ідеями хіпі, боротьбою за мир та екологію.

У 1980-му році американець Дюн Елгін увів термін «добровільна простота» – спосіб життя, який, з одного боку, відносно стабільний, у тому числі з фінансової точки зору, а з іншого – відповідає усім життєвим і духовним потребам людини. Мова йде про простоту, яка дає людині свободу, у той час як «вимушена бідність» обмежує її. Згідно Д. Елгіна, якщо «вимушена бідність» обмежує людину, то «добровільна простота» дає свободу.

На нашу думку, дауншифтинг це не просто «вигорання», а момент переоцінки цінностей, зміна мотивації, зміна сприйняття – деякий «квантовий стрибок».

Отже, дауншифтинг – це перехід з високооплачуваної, але пов'язаної із надмірними стресами, навантаженнями на більш спокійну, хоч і низькооплачувану роботу, а також відмова від предметів розкоші і кар'єрних перспектив у майбутньому. Найчастіше дауншифтерами стають люди, які досягли певних успіхів у житті, займають високі посади, хороші працівники, проте, вони втомилися від постійних стресів, від фальшивих усмішок, елітного одягу, соціального статусу.

Справжня мета «Ігри на зниження» «не» ламати собі життя» і «не» шкодити компанії», у якій працював, а, швидше, «знайти шлях до себе», зрозуміти, чого хоче сама, повернути цілісність особистості. Так що кар'єрний дауншифтинг, якщо він – реалізація внутрішньої потреби, майже завжди супроводжується морально – психологічним апгрейдом (Гавалешко, Пасніченко, Кривко, 2004).

Тому можна вважати, що справжня мета дауншифтера – зовсім не у тому, щоб кинути високооплачувану роботу і нашкодити компанії, а щоб знайти себе, адже найчастіше нашу поведінку підтверджують впливи соціальних міфів і установок, що надають величезний вплив на професійний та особистий розвиток людини, наприклад, вступ до університету чи інституту і призведуть до дауншифтингу.

Виокремлюють такі види дауншифтерів:

1. Фрілансери – це особи, які переважно працюють вдома. Вони не мають керівників, у них є замовники, можуть паралельно брати участь в кількох проектах. Також часто вони можуть працювати над проектами у різних країнах завдяки можливостям інтернету і відповідно організувати свою роботу дистанційно.

2. «Класичні» дауншифтери (мають достатньо високий статус у суспільстві та професійній сфері, проте у певний момент життя змінили пріоритети). Живуть такі люди або за рахунок відсотків від бізнесу, починають займатися фермерською справою, або відкривають новий бізнес за місцем проживання, наприклад – «зелений туризм».

3. «Псевдодауншифтери» представляють працівники, яких цікавить новий напрямок діяльності, у якому вони повинні по-новому стартувати.

4. Працівники, які називають себе дауншифтерами, але стали ними не з власної волі, особливо після кризи 2008 року. Це ті, які, втративши високооплачувану роботу, просто змушені або з'їжджати з кредитних квартир і віддавати банкам кредитні машини, або, не маючи коштів на житло у місті – перебираються за місто і шукають альтернативні шляхи для існування. Як варіант – люди здають у найм житло у місті, а самі проживають у селі (Куций, 2013).

Також дауншифтинг розрізняють за мірою зміни способу життя. І тут можливі варіанти від повної зміни способу життя до елементарного скорочення робочого часу: перехід на більш творчу, але менш престижну і гірше оплачувану роботу, переїзд з великих міст у більш дрібні населені пункти, створення власного невеликого бізнесу або відмову від розкручених брендів. Виділяють постійний і тимчасовий дауншифтинг. Постійний є станом, з якого уже не повертаються назад до кар'єризму і гонитви за славою і грошима. Це повноцінне зречення від колишніх життєвих моделей і небажання вдаватися до них повторно. Це кардинальна зміна життєвих засад.

Тимчасовий – це, усе-таки, тимчасове явище у житті людини, що використовується нею для вирішення внутрішніх конфліктів, усунення синдрому хронічної втоми, вирішення інших питань. Це такий собі тайм -аут, який береться для того, щоб привести у порядок внутрішній світ.

Основними причинами виникнення явища дауншифтингу є: бажання якнайбільшого задоволення від життя; пошук гармонії та балансу; потреба в оптимізації особистих та професійних цілей; пошук способів самовираження, проте не через професію; погіршення здоров'я; переоцінка себе; надмірне робоче навантаження.

До позитивних моментів дауншифтингу можна віднести зменшення рівня стресу, тривоги напруження, злагоджений життєвий ритм та темп, орієнтація на здоровий спосіб життя; здорове харчування; потреба у самореалізації та пошук шляхів до неї через творчість та самопізнання.

Недоліками дауншифтингу є соціальна оцінка близьких та знайомих на такі зміни у професійному розвитку. Зазвичай, реакції можуть коливатися від здивування до повного неприйняття. На фоні цього може збільшуватися рівень конфліктності із близьким оточеннями, що не сприймає такі зміни. Також через втрату частини доходу може змінюватися рівень комфорту особи.

Загалом, дауншифтинг є стратегією особистісного вибору певного життєвого стилю, де матеріальні цінності та кар'єра стають другорядними, а перші позиції займає сама людина, її сім'я, відносини та саморозвиток. Завдяки такій переорієнтації системи цінностей у дауншифтера зменшується рівень зайнятості і збільшується кількість вільного часу, який він наповнює виключно за своїми потребами та бажаннями.

Перехід до такого стилю життя здійснюється за рахунок добровільних довгострокових змін, які реалізуються шляхом зменшення рівня зайнятості та відповідно прибутків, заради збільшення кількості вільного часу.

У процесі емпіричного дослідження психологічних аспектів виникнення дауншифтингу у трудових колективах було використано анкету для вивчення рівня задоволеності працею, в якій взяло участь 50 респондентів, різного віку, статі та з різним стажем роботи.

Згідно з проведеним анкетуванням та підрахованими результатами, було виявлено, що основними сприятливими характеристиками роботи є висока заробітна плата, можливість кар'єрного просування, хороші умови праці, сприятливий психологічний клімат, престиж професії, можливість спілкування в процесі роботи та низька напруга праці (див. рис. 1).



Рис. 1. Рейтинг основних характеристик роботи

Тому можна припустити, що якщо працівники є незадоволеними розміром заробітної плати, не бачать кар'єрного просування у даній організації, немає хороших умов праці, психологічний клімат організації не є сприятливим, напруга праці є високою, працівники не мають можливості спілкуватися у процесі роботи та професія не є престижною, то це усе може бути однією із причин виникнення явища дауншифтингу у трудових колективах.

Згідно проведеної анкети розміром заробітної плати є задоволеними лише 40 % опитуваних, а незадоволеними є 60 % (див. рис. 2).

Якщо працівники є незадоволені розміром заробітної оплати, їм не вистачає отримуваних коштів для отримання сім'ї, то це може бути у подальшому причиною виникнення дауншифтингу.



Рис. 2. Показники задоволеності оплатою праці

Кар'єрним просуванням у даній організації є задоволеними лише 20 %, а 80 % є незадоволеними, або взагалі його не бачать у перспективі (див. рис. 3).

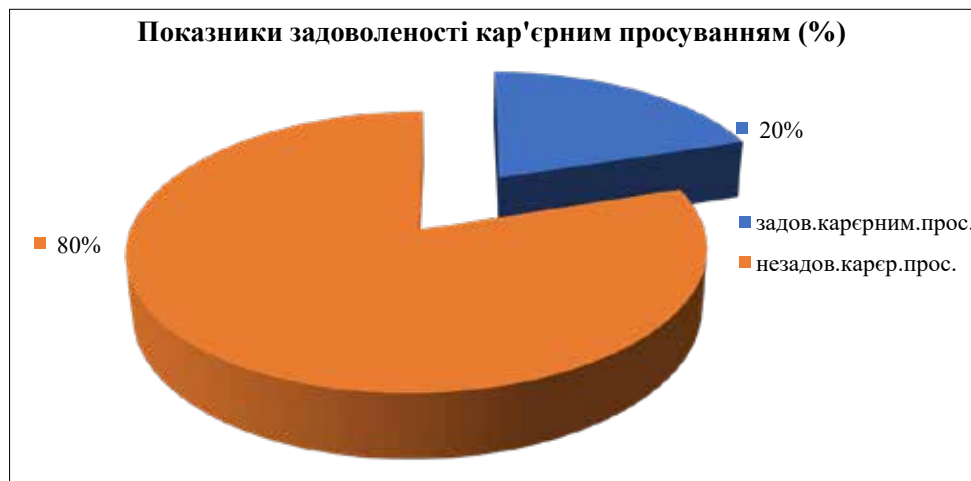


Рис. 3. Показники задоволеності кар'єрним просуванням

Задоволеними стосунками із колективом та колегами, зокрема, соціально-психологічним кліматом є 74 %, а незадоволеними є 26 % (див. рис. 4).



Рис. 4. Показники задоволеності стосунками з колективом

Відносинами з колективом є задоволеними 40 %, а незадоволеними – 60 %, це може свідчити про те, що керівництво обрало певний стиль керівництва, який є неприйнятним для підлеглих, або ж існують конфлікти у сфері «керівник – підлеглий» (див. рис. 5).



Рис. 5. Показники задоволеності відношенням з керівництвом

Важливим є те, що 80 % працівників бояться втратити свою роботу, оскільки вона є єдиним джерелом фінансування та забезпечення сім'ї (див. рис. 6).



Рис. 6. Показники страху втрати роботи

Якщо вказувати про найближчі плани на 1–2 роки, то 80 % опитуваних планують залишитися у тій же організації, на тій ж посаді, 14 % будуть просуватися на іншу посаду, і лише 6 % переходитимуть в іншу організацію (див. рис. 7).



Рис. 7. Плани на найближчі 1–2 роки

Якщо брати шкалу проміжком 100 %, то працівники є задоволеними своєю професією приблизно на відрізку 30–40 %.

За шкалою трудової активності наші респонденти є на відрізку 50–60 % трудової активності та самовіддачі.

Враховуючи думку досліджуваних, для того щоб рівень трудової активності у даних організаціях підвищився необхідно перш за все збільшити заробітну плату, створити такі можливості, щоб працівники могли відчувати кар'єрне просування, налагодити кращі відносини у колективі та з керівництвом, більше забезпечення технікою.

Висновки. Явище дауншифтингу стало однією з найпопулярніших та найгостріших тем у психології кар'єри та психології управління.

Результати анкетування засвідчили, що причинами виникнення дауншифтингу у трудових колективах може бути незадоволеність роботою, заробітною платою, неможливістю кар'єрного зростання, нездоровий соціально-психологічний клімат та погані відносини з колегами.

Чоловікам вибірки властиві високі показники за шкалами необхідність вирішення нових проблем, самостійність у роботі, професійний ріст, рівень праці, режим роботи, відповідність роботи особистісним можливостям та санітарним умовам; а низькі – престиж, рівень технічного забезпечення та низька напруга праці. Для жінок характерні високі показники страху втрати роботи, престиж професії, умови праці, вирішення нових важливих проблем, самостійність у роботі, режим роботи, а низькі – відносини з колективом, соціально-психологічний клімат, рівень технічного забезпечення.

Подальше дослідження буде спрямовано на емпіричне вивчення особливостей формування антикар'єрних установок особистості та їхнього впливу на виникнення дауншифтингу серед працівників недержавних організацій.

Література

- Гавалешко О.М., Пасніченко В.В., Кривко Т.А. Акмеологія з основами психології кар'єри : навчально-методичний посібник. Чернівці : Рута, 2004. 84 с.
- Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. Київ : КНЕУ, 1998. 224 с.
- Куций О.А. Курс лекцій з навчальної дисципліни «Психологія кар'єри». Львів : ЛДУВС, 2013. 130 с.
- Макаренко С.С. Психологічні чинники розвитку професійної кар'єри майбутнього керівника : методологічний посібник. Львів : ЛДУВС, 2013. 220 с.
- Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О.В. Мельник, О.Л. Морін, Л.А. Гуцан та ін. ; за ред. О.В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

References

- Navaleshko O.M., Pasnichenko V.V., Kryvko T.A. (2004). Akmeologia z osnovamy psykholohii kariery [Acmeology with the basics of career psychology]. Navchalno-metodychnyi posibnyk. Chernivtsi: Ruta [in Ukrainian].
- Kolot A.M. (1998). Motyvatsiia, stymuliuвання i otsinka personal [Motivation, stimulation and assessment of personnel]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
- Kutsyi O.A. (2013). Kurs lectsiy z navchalnoi dystsypliny "Psykhohohiia karyery" [A course of lectures on the discipline "Career Psychology"]. Lviv: LDUVS [in Ukrainian].
- Makarenko S.S. (2013). Psykhohohichni chynnyky rozvytku profesynoyi karery maybutn'oho kerivnyka: metodolohichnyy posibnyk. [Psychological factors in the development of the professional career of a future manager: a methodological guide]. Lviv: LDUVS [in Ukrainian].
- Pobudova kar'ery: navch.-metod. posibnyk. (2014). [Building a career: teaching method. Manual]. [AT. V. Melnyk, O. L. Morin, L. A. Gutsan, I. I. Tkachuk, O. M. Parkhomenko, Z. V. Okhrimenko, T. S. Popova, M. V. Luzan; under the editorship O. V. Melnyk]. Kirovohrad: Imex-LTD [in Ukrainian].