

features of psychological counseling and psychotherapy of grievous loss, including in accordance with the stages of grief, are considered.

Key words: grief, loss response, childhood grief, psychological help during grief.

УДК: 159.938

Дзвоник Г.П.

СТРУКТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Дзвоник Г.П. Структурні особливості професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій. У статті проаналізовано сучасні теоретичні підходи до визначення сутності поняття, властивостей, критерії та основні складові структурних особливостей професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Розглянуто фактори, які сприяють формуванню життєстійкості особистості.

Ключові слова: професійна життєстійкість, професійна діяльність, життєстійкість особистості, менеджери комерційних організацій.

Дзвоник Г.П. Структурные особенности профессиональной жизнестойкости менеджеров коммерческих организаций. В статье проанализированы современные теоретические подходы, определяющие понятия, свойства, критерии и основные составляющие структурных особенностей профессиональной жизнестойкости менеджеров коммерческих организаций.

Ключевые слова: профессиональная жизнестойкость, профессиональная деятельность, жизнестойкость личности, менеджеры коммерческих организаций.

Вступ. Увага науковців фахівців зосереджена на пошуку факторів підвищення професійної життєстійкості особистості, які позитивно впливають на управлінську діяльність. Вивчення професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій є важливим напрямком психологічного та психофізіологічного дослідження, оскільки питання якості життя людини, психологічного здоров'я, задоволеності своєю професійною діяльністю та задоволеності собою. У контексті вивчення проблеми важливими чинниками структурних особливостей професійної життєстійкості менеджерів вважається стресостійкість, адаптаційний потенціал, здатність до саморегуляції й саморефлексії, рівень самооцінки, поведінкова регуляція, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику та ін. Це обумовлює необхідність вивчення феномена життєстійкості людини, яку запропонував американський психолог С. Мадді. Поняття життєстійкості визначають як протиставлення оптимальної активності особистості та чутливості до зовнішнього та внутрішнього опору. Життєстійкість також розглядається як адаптаційний механізм особистості, який дає можливість моделювати життєві цілі, майбутні перспективи у сьогодення. Розглядається життєстійкість також і як енергетичний потенціал людини, який відображає міру докладених зусиль у роботі над собою і над подоланням заданих життєвих обставин [1, 6, 7].

Життєстійкість реалізується завдяки механізмам оцінки життєвих змін як менш стресових, відкритість новому, готовність до дій у стресовій ситуації, ведення здорового способу життя, пошук активної соціальної підтримки, що

сприяє подоланню несприятливих ситуацій. Високий рівень життєстійкості пов'язан з активною позицією людини, набуттям життєвого досвіду з оцінкою життєвих обставин та ситуацій. Відзначають, що життєстійкість характеризує психологічну витримку людини і служить показником її психічного здоров'я. Так, стресові впливи людина долає саме завдяки життєстійкості і вона є каталізатором поведінки, що дозволяє трансформувати негативний досвід у нові можливості. Показником життєстійкості може виступати якість життя, яка суттєво не погіршується під час пристосування до труднощів та соціальних змін. Життєстійкість – це енергозберігаючий механізм виживання під час життєвих труднощів та соціальних змін. Цей механізм дає можливість особистості зберігати свій особистісний потенціал для досягнення життєвих цілей. Таким чином, професійна життєстійкість та її складові, відіграють важливу позитивну роль у забезпеченні професійної діяльності менеджерів комерційних організацій.

Виклад основного матеріалу. В умовах сучасності велику кількість проблем викликають політичні, економічні та соціальні фактори, які впливають на життєстійкість людини і в особистісній сфері, і в професійній. Це призводить до інтелектуального, емоційного та фізичного напруження [2, 3]. Ці зміни у соціальному та професійному розвитку не можуть не позначатися на професійній життєстійкості особистості. Виникають нові вимоги до сучасної людини, яка перебуває в насиченому інформаційному просторі та прискореному ритмі життя, що впливає на поведінку людини, яка до того ж, як правило, знаходиться в складних життєвих ситуаціях. Тому такою актуальною є проблема вивчення структурних особливостей професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Вивчення професійної життєстійкості менеджерів є важливим напрямком психологічних та психофізіологічних досліджень, оскільки важливим є питання якості життя людини, її психологічного здоров'я, задоволеності своєю професійною діяльністю та задоволеності собою. Теоретичний аналіз наукових досліджень у контексті вивчення проблеми показує, що важливими структурними особливостями професійної життєстійкості вважається стресостійкість, адаптаційний потенціал, здатність до саморегуляції й самореконструкції, рівень самооцінки, поведінкова регуляція, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику та ін. Життєстійкість характеризує здатність людини витримувати складні життєві ситуації та успішно протистояти проблемам та труднощам в особистому житті і в професійній сфері.

Поняття життєстійкості (*hardiness*), запропонували американські психологи С. Кобейса та С. Мадді. Дослідницький досвід змусив науковців звернути увагу на той факт, що життєві та професійні труднощі по-різному впливають на поведінку людей. Так, одні під впливом стресу мобілізуються, знаходять резервні особистісні ресурси та досягають успіху, а інші, навпаки, впадають у стан апатії, байдужості, намагаються сховатися від нових можливостей та прагнуть зберігати попередній звичний стан. Наукові дослідження дозволили визначити особистісний конструкт «*hardiness*» (життєстійкість), який характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість без зниження успішності професійної діяльності.

С. Мадді вважає, що життестійкість складається з трьох компонентів: залученість, контроль та прийняття ризику. Перший компонент життестійкості – «*залученість*», важлива характеристика ставлення людини до себе, оточуючого світу та характеру взаємодії з ним, яка мотивує її до самореалізації, дає відчувати свою значущість та цінність. Другий компонент життестійкості – «*контроль*». Контроль обставин організовує пошук шляхів впливу на результати стресогенних змін, на противагу впаданню в стан пасивності. Людина, в якій сильно розвинений контроль, відчуває, що самостійно обирає свою діяльність, власний шлях та переконана, що завдяки своїм ресурсам може впоратися з проблемами та впливати на події, а не постійно вагатися, потребувати від інших допомоги та підтримки у процесі прийняття рішень чи проявляти бездіяльність. Третій компонент життестійкості – «*прийняття ризику*», який допомагає людині бути відкритою до оточуючого світу, суспільства та людей. Суть цього компоненту полягає у сприйнятті людиною життєвих проблем та обставин як виклику і випробування особисто себе. *Прийняття ризику* – це переконання людини в тому, що все, що з нею трапляється, слугує її розвитку, який відбувається завдяки знанням, отриманим з досвіду (позитивного чи негативного). Так, в основу *прийняття ризику* покладено ідею розвитку людини завдяки активному засвоєнню знань із досвіду та наступного їхнього використання [11].

Життестійкість реалізується завдяки механізмам оцінки життєвих змін як менш стресових, відкритість новому, готовність до дій у стресовій ситуації, ведення здорового способу життя, пошук активної соціальної підтримки, що сприяє подоланню. Високий рівень життестійкості пов'язаний з активною позицією людини, набуттям життєвого досвіду, з оцінкою життєвих обставин та ситуацій. Відзначають, що життестійкість характеризує психологічну витримку людини і є показником його психічного здоров'я. Так, стресові впливи людина долає саме завдяки життестійкості, позаяк саме вона є каталізатором поведінки, а це дозволяє трансформувати негативний досвід у нові можливості. Зазначимо, що подолання проблем особистістю може йти двома шляхами – активним (високий рівень життестійкості) та пасивним (низький рівень життестійкості). Складові життестійкості розвиваються з дитинства і вирішальним чином залежать від відносин батьків і дитини. Позитивно впливають на формування життестійкості відчуття призначення в житті, виховання впевненості, що розвивається значущими дорослими. На розвиток негативних якостей дитини впливають стресові фактори в ранньому віці, відсутність почуття призначеного, недостатня підтримка близькими, відчуженість від дорослих, недолік залученості. Показником життестійкості може слугувати якість життя, яка суттєво не погіршується під час пристосування до труднощів та соціальних змін.

За С. Мадді життестійкість особистості ґрунтується на настановах, що визначають взаємодію людини зі світом: це *включеність*, *вплив* та *виклик*. Так, *включеність* – це впевненість у тому, що відбувається те, що дає максимально цікавий шанс для особистості. Людина з розвинутою включеністю отримує задоволення від власної професійної діяльності. Але відсутність включеності породжує в особистості почуття відчуженості, хаотична поведінка та не послідов-

на зміна видів професійної діяльності. Так, люди з вираженим компонентом *включеності*, вважають необхідним брати активну участь в усьому, що відбувається навколо. Протилежний до цього стан - відчуття незалученості, відчуження вони сприймають, як марне витрачання життя. Людина з вираженим компонентом *впливу*, вважає, що тільки завдяки боротьбі можна змінювати наслідки подій, що відбуваються навколо. Почуття власної неспроможності переживається нею як марнотратство. Люди з сильним *викликом* вважають, що найбільшого задоволення можна досягти, якщо ставати мудрішим, навчаючись на власному досвіді. Протилежне – прагнення до комфорту та безпеки - здається їм безглуздим [7].

Отже, всі настанови, які визначають життєстійку позицію, дозволяють протистояти неприємним подіям, приймати та творчо переробляти їх, а не просто уникати неприємностей і проблем. Людина з вираженою життєстійкою позицією схильна переживати події, що з нею відбуваються, як наслідок особистісного вибору та ініціативи і, як важливий стимул для засвоєння нового. Така людина здатна до ефективної саморегуляції діяльності не тільки у стресових ситуаціях, а й в ситуаціях досягнення успіху у різних сферах життєдіяльності. Життєстійка людина використовує «гнучку» саморегуляцію, що дає їй можливість контролювати власну працездатність, приймати рішення припинити чи продовжувати діяльність всупереч втомі. Тому життєстійка людина частіше відчуває задоволеність своєю працею і, як наслідок, демонструє високу ефективність діяльності у різних сферах життя [6].

Описуючи життєстійкість, Л.В.Куліков, на передній план виводить три аспекти психологічної стійкості: *стійкість* та *стабільність*; *врівноваженість* та *відповідальність*; *опірність* (*резистентність*). За словами Л.В. Кулікова, *стійкість* проявляється в подоланні труднощів, у здатності зберігати віру в себе, бути впевненим у собі, своїх можливостях, у здатності до ефективної психічної саморегуляції. *Стабільність* проявляється в збереженні здатності особистості функціонувати, здійснювати самоврядування, розвиватися, адаптуватися. Знижена стійкість призводить до того, що, опинившись в ситуації ризику, людина долає її з негативними наслідками для психічного та соматичного здоров'я, для особистісного розвитку, для сформованих міжособистісних відносин. *Врівноваженість* визначається як здатність співвідносити рівень напруги з ресурсами своєї психіки організму. Рівень напруги завжди обумовлений не тільки стресорами і зовнішніми обставинами, а й їхнього суб'єктивною інтерпретацією, оцінкою. *Врівноваженість*, як складова психологічної стійкості, проявляється у здатності мінімізувати негативний вплив суб'єктивної складової у виникненні напруги, в здатності утримувати напругу в прийнятних межах. *Опірність* – це здатність до опору тому, що обмежує свободу поведінки, свободу вибору і в окремих рішеннях, і у виборі способу життя в цілому. Найважливішою стороною опірності є індивідуальна й особистісна самодостатність в аспекті свободи від залежності. Таким чином, життєстійкість – це якість особистості, окремими аспектами якої є стійкість, врівноваженість, опірність. Вона дозволяє особистості протистояти життєвим труднощам, несприятливому тиску

обставин, зберігати здоров'я і працездатність та професіоналізм у різних випробуваннях [4].

Життєстійкість також розглядається як адаптивний механізм особистості, який дає можливість моделювати життєві цілі, майбутні перспективи у сьогодення. Розглянемо питання впливу професійної адаптації на перебіг процесу професійної діяльності та життєстійкість менеджерів комерційних організацій. Варто зауважити, що огляд наукових досліджень у контексті проблеми, показав, що ряд чинників професійної адаптації, а саме: стресостійкість, здатність до саморегуляції, саморефлексії, вміння володіти собою, рівень адаптивного потенціалу, самооцінка, поведінкова регуляція, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику та ін., вчені відносять до показників життєстійкості особистості. Тому на рівні теоретичного осмислення проблеми професійної адаптації логічно припустити, що існує певний зв'язок між цим феноменом та життєстійкістю. Таким чином, професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій, як важливу складову життєстійкості особистості професіонала, поділяють на три рівні: *професійний* (адаптація проявляється через відчуття задоволеності собою та умовами праці); *соціально-психологічний* (характеризується ставленням до великих та малих групи колективу, ставленням до керівника, якістю відносин між колегами, задоволеністю собою на роботі та загальний рівень адаптації відноситься до проявів психофізіологічного рівня); *індивідуально-психологічний* (рівень адаптаційного потенціалу, самооцінка, самореалізація, соціальна активність, рівень домагань, професійна спрямованість, самокритичність, ціннісні орієнтації, ставлення до самого себе). Так, на процес професійної адаптації впливає така особистісна характеристика, як життєстійкість [8].

На підставі вищезазначеного виділяють наступні компоненти професійної адаптації: *індивідуально-смісловий, нормативно-поведінковий та професійно-діяльнісний*. У кожному з цих компонентів проявляються диспозиції життєстійкості, а саме: залученість, контроль та прийняття ризику. Розглянемо та спробуємо охарактеризувати роль зазначених компонентів професійної адаптації менеджерів комерційних організацій. *Індивідуально-смісловий компонент* – це осмислення себе, усвідомлення позитивних та негативних аспектів власної професійної діяльності, оцінка та самооцінка власного почуття, регулювання самореалізації, своїх стосунків та прийняття рішень. Цей компонент є доцільною єдністю процесів самопізнання, самовдосконалення, саморозвитку, самоуправління, аналізує сучасні цінності власної професійної діяльності, сприяє новому переосмисленню «картини світу». До індивідуально-сміслового компоненту відносяться *індивідуально-типологічні* особливості та осмисленість життя. *Індивідуально-типологічні* особливості детермінують специфіку професійної адаптації менеджерів, на їхній засаді формується схильність до вибору певних стратегій адаптації. Менеджери, які легко пристосовуються до змін обстановки в організації та менеджери, індивідуальні особливості яких перешкоджають ефективній професійній адаптації. Важливою складовою індивідуально-сміслового компоненту професійної адаптації менеджерів є осмис-

леність життя, до якої входять особистісний сенс, смислові установки, мотиви, особисті цінності та смислові диспозиції.

Розглянемо наступний компонент професійної адаптації менеджерів комерційних організацій – *нормативно-поведінковий* компонент. Так склалося в суспільстві, що професійний поділ праці сприяв появі професійної моралі. До певних видів професійної діяльності ставляться підвищені моральні вимоги за особливої відповідальності та важливості результатів праці фахівців, об'єктом діяльності яких є людина. Високі моральні вимоги пред'являються до тих професій, де на перший план виступають організаційно-виробничі проблеми. Менеджери комерційних організацій - це центральні фігури сфери матеріального виробництва, торгівлі, що робить закономірною не тільки постановку питання про посилення творчої віддачі, а й про моральну відповідальність. Поведінка регламентується нормативними законами, моральними нормами, звичаями та традиціями, які існують в суспільстві. Нормативно-поведінковий компонент є важливою складовою професіоналізму менеджерів. Моральні норми менеджерів–професіоналів слугують своєрідною особистісною проекцією професійних та соціальних норм. Професійні норми управлінців – це сукупність правил та вимог, що виробляються реально функціонуючою професійною спільнотою (у випадку з менеджерами такою спільнотою є працівники певної комерційної організації), нормативно не заданих, але таких, що відіграють роль найважливішого засобу регуляції поведінки членів певної професійної групи, характеру їхніх взаємовідносин, взаємодії і спілкування. Професійні норми, що базуються на прийнятих еталонах, дозволяють менеджерам підвищувати стійкість групи, здійснювати соціальний контроль над її членами і тим самим понизити вірогідність можливого ухилення від норм професіоналізму. Моральна регуляція поведінки менеджерів-професіоналів може проявлятися в позитивному ставленні до управлінської діяльності в організації, в прагненні до самореалізації і досягнень, у моральних і професійних установках та інтересах. Менеджери повинні володіти знаннями про професійну етику, мати власні уявлення про моральність та моральні норми взагалі, та володіти способами і прийомами, необхідними для розуміння сенсу моральних норм і припису розпоряджень упевній організації зокрема. Таким чином, можемо стверджувати, що нормативно-поведінковий компонент регулює поведінки відповідно до засвоєних нормативних та моральних принципів і правил, досвіду задля успішної професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

Проаналізуємо *професійно-діяльнісний* компонент професійної адаптації, який визначає професіоналізм діяльності менеджера. Його розвиток впливає на ефективність та якість результатів, відображає професійний та соціальний статус фахівця, прагнення до особистісних і професійних досягнень. Зміст професійно-діялісного компоненту визначається специфікою професійної діяльності менеджера та базується на його інтересі до професії, професіоналізмі та професійній самодостатності. До професійних якостей менеджерів при цьому відносимо професійні знання, комунікативні, організаційні, управлінські вміння та навички на рівні, необхідному для здійснення ефективною діяльності [10].

У науковій літературі існує чимало поглядів на проблему ставлення до роботи у менеджерів та на вплив їхніх особливостей на професійну адаптацію. Проведений аналіз наукової літератури дозволяє виділити п'ять моделей ставлення до роботи менеджерів комерційних організацій: робота як спосіб виживання (робота є життєвою необхідністю); робота як спосіб заробітку грошей (орієнтований на отримання максимальної фінансової віддачі); робота як спосіб самоідентифікації (повністю ідентифікується зі своєю роботою); робота як спосіб досягнення соціального успіху (професійний успіх менеджера прирівнюється до соціального успіху); робота як засіб самореалізації (притаманна здебільшого менеджерам вищої ланки).

Сучасному менеджеру, як спеціалісту, від якого багато в чому залежить конкурентоспроможність та успіх організації, необхідно мати високий адаптивний потенціал, швидко реагувати на зміни в економічному житті, вміти оперативно приймати рішення. Відтак важливого значення набуває підвищення рівня адаптації менеджерів за рахунок актуалізації зовнішніх та мобілізації внутрішніх ресурсів, реалізація яких забезпечить професійну життєстійкість менеджера комерційних організацій.

Висновки. У статті проаналізовано сучасні теоретичні підходи до визначення сутності поняття, властивостей, критерії та основні складові структурних особливостей професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Розглянуто фактори, які сприяють формуванню життєстійкості особистості та підвищенню професійної життєстійкості менеджерів, які позитивно впливають на управлінську діяльність. Зазначено, що вивчення професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій є важливим напрямком психологічного та психофізіологічного дослідження, оскільки питання про якість життя людини, психологічне здоров'я, задоволеність своєю професійною діяльністю та задоволеність собою є важливим. У контексті вивчення проблеми важливими чинниками структурних особливостей професійної життєстійкості менеджерів вважається стресостійкість, адаптаційний потенціал, здатність до саморегуляції й саморефлексії, рівень самооцінки, поведінкова регуляція, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику. Життєстійкість допомагає відтворювати баланс між факторами ризику та захисними факторами. Життєстійкість вважається основним функціональним компонентом, що зберігає стабільність системи особистості.

Список використаних джерел

1. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996. – 224 с.
2. Дзвоник Г.П. Психологічна підготовка фахівців, профілактика та подолання професійного стресу / Г.П. Дзвоник // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2011. – Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Випуск 11. – С. 35 - 40.
3. Кокун О.М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності // Проблеми екстремальної та кризової психології. Зб. наук. праць. Вип. 7. - Харків.: УЦЗУ, 2010. - С. 182 – 190.

4. Куликов Л.В. Психогигиена личности: Основные понятия и проблемы. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004. – 464 с.
5. Кузнецов М.А. Коротка версія тесту життєстійкості / М.А. Кузнецов, В.О. Олефір, А.В. Павлова // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. – Психологія. – № 45. – Ч. II. – Х.: ХНПУ, 2013. – С. 158–165.
6. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. – М.: Смысл, 2006. – 63 с.
7. Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ. – СПб: Речь, 2002. – 539 с.
8. Маннапова К.Р. Життєстійкість в системі поняття життєздатності / К.Р. Маннапова // Вісник ХНПУ. – Психологія. – №44. – Ч. 1. – Х.: ХНПУ, 2012. – С. 143-150.
9. Никифоров Г.С. Психология профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб.: Изд-во СПбУ, 1996. – 316 с.
10. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: Соціальна необхідність та безпека / Т.М. Титаренко, Т.О. Ларіна. – К.: Марич, 2009. – 76 с.
11. Maddi S., Khoshaba D. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. – 1994. – Vol. 63. – № 2. – P. 265–274.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Ananov B.H. Psykholohyia y problemy chelovekoznanija. – М.: Ynstytut praktycheskoi psykholohyy, Voronezh: MODEK, 1996. – 224 s.
2. Dzvonyk H.P. Psykholohichna pidhotovka fakhivtsiv, profilaktyka ta podolannia profesiiinoho stresu / H.P. Dzvonyk // Aktualni problemy psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2011. – Tom. V: Psykhofiziolohiia. Psykholohiia pratsi. Eksperymentalna psykholohiia. – Vypusk 11. – S. 35 - 40.
3. Kokun O.M. Zmist ta struktura psykholohichnoi hotovnosti fakhivtsiv do ekstremalnykh vydiv diialnosti // Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. Zb. nauk. prats. Vyp. 7. - Kharkiv.: UTsZU, 2010. - S. 182 – 190.
4. Kulykov L.V. Psykhohyhyena lychnosty: Osnovnie poniatyia y problemy. – SPb.: Yzd-vo SPbHU, 2004. – 464 s.
5. Kuznietsov M.A. Korotka versiiia testu zhyttiistiikosti / M.A. Kuznietsov, V.O. Olefir, A.V. Pavlova // Visnyk KhNPU imeni H.S. Skovorody. – Psykholohiia. – № 45 – Ch. II.– Kh.: KhNPU, 2013. – S. 158-165.
6. Leontev D.A., Rasskazova E.Y. Test zhyznestoikosty. – М.: Smysl, 2006. – 63 s.
7. Maddy S. Teoryy lychnosty: sravnitelnyi analiz. – SPb: Rech, 2002. – 539 s.
8. Mannapova K.R. Zhyttiistiikist v systemi poniattia zhyttiezdatnosti / K.R. Mannapova // Visnyk KhNPU. – Psykholohiia. – №44. – Ch. 1. – Kh.: KhNPU, 2012. – S. 143 –150.
9. Nykyforov H.S. Psykholohyia professyonalnoi deiatelnosty / H.S. Nykyforov. – SPb.: Yzd-vo SPbU, 1996. – 316 s.
10. Tytarenko T.M. Zhyttiistiikist osobystosti: Sotsialna neobkhdnist ta bezpeka / T.M. Tytarenko, T.O. Larina. – К.: Marych, 2009. – 76 s.
11. Maddi S., Khoshaba D. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. – 1994. – Vol. 63. – № 2. – P. 265-274.

Dzvonyk G. P. Structural features of professional vitality of managerscommercial organizations. The article is devoted to the consideration of modern theoretical approaches to the definition of the essence of the concept, properties, criteria and basic components of structural features of the professional viability of managers of commercial organizations. The factors that contribute to the formation of personality sustainability and increase the professional viability of managers that have a positive impact on managerial activity are considered. It is noted that the study of the professional viability of managers of commercial organizations is an important area of psychological and psychophysiological research, since the issue of quality of life, psychological health, satisfaction with their professional activity and satisfaction with themselves. In the context of studying the prob-

lem, stressors, adaptive potential, ability to self-regulate and self-reflection, level of self-esteem, behavioral regulation, value orientations, mobilization potential, ability to risk are considered as important factors of structural features of the professional viability of managers. Resilience characterizes a person's ability to withstand difficult life situations and successfully confront problems and difficulties, both in personal life and in the professional field. Resilience helps to strike a balance between risk factors and protective factors. Vital stability is considered to be the main functional component that preserves the stability of the personality system.

Key words: professional viability, professional activity, personality viability, managers of commercial organizations.

УДК: 159.92

Зеленська З.П.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ШКІЛЬНОЇ ТРИВОЖНОСТІ НА РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЇ В УЧНІВ ОСНОВНОЇ ШКОЛИ

Зеленська З.П. Дослідження впливу шкільної тривожності на рівень розвитку емпатії в учнів основної школи. У статті викладено результати емпіричного дослідження, спрямованого на визначення впливу шкільної тривожності на рівень розвитку емпатії в учнів основної школи. Було визначено, що чим вищими є показники тривожності, тим вищими стають і такі показники емпатії, як: прояв емпатії до батьків, до тварин, до дітей, до художніх творів, до незнайомих людей і загальний рівень емпатії. А знижуючи рівень шкільної тривожності, ми можемо нормалізувати і рівень емпатії учня. Отже, існує необхідність у розробці психокорекційної програми, спрямованої на зниження рівня шкільної тривожності та регуляції рівня емпатії учнів основної школи.

Ключові слова: емпатія, учень основної школи, підлітковий вік, шкільна тривожність.

Зеленская З.П. Исследование влияния школьной тревожности на уровень развития эмпатии у учащихся основной школы. В статье изложены результаты эмпирического исследования, направленного на определение влияния школьной тревожности на уровень развития эмпатии у учащихся основной школы. Было определено, что чем выше показатели тревожности, тем выше становятся и такие показатели эмпатии, как: проявление эмпатии к родителям, к животным, к детям, к художественным произведениям, к незнакомым людям и общий уровень эмпатии. А снижая уровень школьной тревожности, мы можем нормализовать и уровень эмпатии ученика. Следовательно, существует необходимость в разработке психокоррекционной программы, направленной на снижение уровня школьной тревожности и регуляции уровня эмпатии учащихся основной школы.

Ключевые слова: эмпатия, ученик основной школы, подростковый возраст, школьная тревожность.

Постановка проблеми. Проблема тривожності є однією з найгостріших проблем сьогодення. Тривожність часто призводить до труднощів у спілкуванні, до зниження працездатності особистості та продуктивності її діяльності. У підлітковому віці питання подолання тривожності постає особливо гостро. Це пов'язано насамперед із тим, що підлітковий вік є кризовим періодом. Серед видів тривожності, які проявляються найбільше в підлітковому віці, дослідники виділяють соціальну та шкільну.

Найбільша кількість дітей із так званою «шкільною дезадаптацією» спостерігається в основній школі [9]. В учнів основної школи якраз починається