

links between the constituents and components of of children's educational institutions educators' professional hardiness.

Key words: children's educational institutions educators, hardiness, professional hardiness, constituents and components of professional hardiness.

УДК: 159.938

Дзвоник Г.П.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

Дзвоник Г.П. Дослідження психофізіологічних складових професійної життєстійкості менеджерів. У статті проаналізовано результати експериментальних досліджень та визначено складові професійної життєстійкості менеджерів. Результати емпіричного аналізу показали, що виявлені психофізіологічні показники можна розглядати в якості найбільш виражених та впливових складових і компонентів професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

Ключові слова: професійна життєстійкість, професійна діяльність, загальний рівень професійного самоздійснення, внутрішньо професійне самоздійснення, зовнішньо професійне самоздійснення, професійна самоефективність.

Дзвоник Г.П. Исследование психофизиологических составляющих профессиональной жизнестойкости менеджеров. В статье проанализированы результаты экспериментальных исследований и определены составляющие профессиональной жизнестойкости менеджеров. Результаты эмпирического анализа показали, что выявленные психофизиологические показатели можно рассматривать в качестве наиболее выраженных составляющих и компонентов профессиональной жизнестойкости менеджеров коммерческих организаций.

Ключевые слова: профессиональная жизнестойкость, профессиональная деятельность, общий уровень профессионального самоосуществления, внутрив профессиональное самоосуществление, внешне профессиональное самоосуществление, профессиональная самоеффективность.

Вступ. В умовах сучасності розвиток професійної життєстійкості фахівця розглядається як сукупність окремих компонентів та складових, взаємодія яких дозволяє виявити нові якісні стани особистості, що забезпечують ефективно функціонування фахівця в професійній діяльності і є важливим напрямком психологічного та психофізіологічного дослідження [1, 3].

У контексті вивчення проблеми важливими чинниками структурних особливостей професійної життєстійкості менеджерів вважається адаптаційний потенціал, стресостійкість, здатність до саморегуляції й саморефлексії, рівень самооцінки, поведінкова регуляція, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику та ін. [7-9]. Це обумовлює необхідність вивчення і дослідження феномена професійної життєстійкості фахівця, що визначають як протиставлення оптимальної активності особистості та чутливості до зовнішнього та внутрішнього опору [2, 7].

Життєстійкість також розглядається як адаптаційний механізм особистості, який відображає міру докладених зусиль у професійній діяльності і над подоланням заданих життєвих обставин. дає можливість моделювати життєві

цілі та майбутні перспективи у сьогодення. Відзначають, що життєстійкість характеризує психологічну витримку людини і служить показником її психофізіологічного стану [10]. Так, фахівець долає стресові стани саме завдяки життєстійкості, що дозволяє трансформувати негативний професійний досвід у нові можливості [4, 5]. Професійна життєстійкість дає можливість особистості зберігати свій особистісний потенціал для досягнення професійних та життєвих цілей. Професійна життєстійкість вважається основним функціональним компонентом, що зберігає стабільність системи особистості.

Мета статті – аналіз емпіричного дослідження та визначення психофізіологічних складових і компонентів, які відіграють важливу роль у забезпеченні професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

Виклад методик та результатів досліджень. Нами було проведено експериментальне дослідження в комерційних організаціях (Арго Трейдинг ЛТД), в якому взяли участь 38 менеджерів різного віку і досвіду. В дослідженні використано наступні методики:

1. Опитувальник професійної життєстійкості, за допомогою якого визначається загальний рівень професійної життєстійкості та ступінь вираженості його трьох складових та чотирьох компонентів.
2. Опитувальник професійного самоздійснення – для виявлення загального рівня професійного самоздійснення фахівця та рівня прояву окремих його складових.
3. Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема. Дозволяє визначити переконання людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів для здійснення оптимальної стратегії у різноманітних ситуаціях.
4. Методика САН – для дослідження таких компонентів самооцінки функціонального стану людини, як самопочуття, активність, настрої, працездатність, стан здоров'я, життєва задоволеність, зацікавленість та задоволеність від роботи.

Виклад основного матеріалу. Нами було проведено експериментальне дослідження з менеджерами різного професійного досвіду і рівня в комерційних організаціях м. Києва. Метою дослідження було визначення їхнього *загального рівня професійної життєстійкості*, а також рівня вираженості окремих її складових і компонентів. За результатами «Опитувальника професійної життєстійкості» в таблиці 1 проведено розподіл досліджуваних менеджерів за наступними рівнями професійної життєстійкості: низький, нижчий від середнього, середній, вищий за середній та високий. Встановлено, що вищий за середній рівень професійної життєстійкості мають 63,0 %, а високий рівень – 34,0 % менеджерів. Середній рівень професійної життєстійкості виявлено у 3,0 % менеджерів. За отриманими балами розподіл такий: низький рівень – 19 балів, нижчий від середнього – 20-38 балів, середній рівень – 39-57 балів, вищий за середній рівень – 58-76

балів та високий рівень – 77-96 балів. Це свідчить про те, що у більшості досліджуваних менеджерів високий та вищий за середній рівні професійної життєстійкості за ступенем вираженості чотирьох компонентів – емоційного, мотиваційного, соціального і професійного та основних складових – професійної включеності, професійного контролю та прийняття ризику. Таким чином, високий рівень професійної життєстійкості менеджерів пов'язаний із активною життєвою та професійною позицією, високим рівнем мотивації та відповідальності щодо виконання професійної діяльності, зі сприйманням проблеми як менш загрозливої та реагуванням на неї більш позитивними емоціями, інтерпретацією стресових ситуацій як можливістю набуття певного досвіду, максимальною включеністю в соціальні відносини з оточенням та здоровий спосіб життя, що і призводить до ефективної професійної діяльності менеджерів.

Таблиця 1

**Розподіл досліджуваних менеджерів (n = 38)
за рівнем професійної життєстійкості**

№ з/п	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість (у %)
1.	Низький	0 – 19	-
2.	Нижчий від середнього	20 - 38	-
3.	Середній	39 - 57	3,0
4.	Вищий за середній	58 - 76	63,0
5.	Високий	77 - 96	34,0

У табл. 2 розглянемо та проаналізуємо кореляційні зв'язки показників різного рівня достовірності професійної життєстійкості менеджерів. Так, *загальний рівень професійної життєстійкості* менеджерів достовірно корелює на високому позитивному рівні $p \leq 0,01$ зі складовими професійної включеності, контролем і прийняттям ризику та рівнями емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості менеджерів. Складова *рівня професійної включеності* достовірно позитивно на рівні $p \leq 0,01$ корелює з рівнем професійного контролю, рівнями емоційного, соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості. Встановлена позитивна достовірна кореляція на рівні $p \leq 0,01$ складової *рівня професійного контролю* із загальним рівнем професійної життєстійкості, професійною включеністю, соціальним та професійним компонентами професійної життєстійкості. Наступна складова професійної життєстійкості *рівень професійного прийняття ризику* достовірно корелює на рівні $p \leq 0,01$ із загальним рівнем професійної життєстійкості та рівнем соціального компонента життєстійкості; на рівні $p \leq 0,05$ позитивна кореляція з рівнем емоційного та професійного компонентами життєстійкості. Виявлено високий рівень $p \leq 0,01$ кореляційних зв'язків *компонента емоційного рівня життєстійкості* з загальним рівнем професійної життєстійкості, соціальним компонентом та складовою професійної включеності, а на рівні $p \leq 0,05$ ко-

релює з мотиваційним та професійним компонентами професійної життєстійкості та рівнем прийняття ризику. Рівень мотиваційного компонента позитивно достовірно корелює на рівні $p \leq 0,01$ тільки із загальним рівнем професійної життєстійкості. Достовірна кореляція на рівні $p \leq 0,01$ рівня соціального компонента життєстійкості зі складовими професійної життєстійкості: професійної включеності, рівнем професійного контролю, рівнем професійного прийняття ризику та компонентами: емоційним і професійним. Показник рівня професійного компонента професійної життєстійкості позитивно корелює на рівні $p \leq 0,01$ із загальним рівнем професійної життєстійкості, рівнем професійної включеності, рівнем професійного контролю та рівнем соціального компонента професійної життєстійкості, а на рівні $p \leq 0,05$ зі складовою професійного прийняття ризику та рівнем емоційного компонента професійної життєстійкості менеджерів. Отже, кореляційний зв'язок показників професійної життєстійкості менеджерів виявив високий рівень емоційного, мотиваційного, соціального і професійного компонентів та професійної включеності, контролю і прийняття ризику, що сприяє успішному розвитку професійної життєстійкості менеджерів.

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів

№ з/п	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,770**	,680**	,501**	,575**	,494**	,798**	,697**
2.	Рівень професійної включеності	,770**	1	,457**	,141	,623**	,305	,640**	,583**
3.	Рівень професійного контролю	,680**	,457**	1	,153	,143	,277	,627**	,605**
4.	Рівень професійного прийняття ризику	,501**	,141	,153	1	,350*	,231	,422**	,405*
5.	Рівень емоційного комп. проф. життєстійкості	,575**	,623**	,143	,350*	1	,168	,417**	,323*
6.	Рівень мотивац. комп. проф. життєстійкості	,494**	,305	,277	,231	,168	1	,293	,001
7.	Рівень соціального комп. проф. життєстійкості	,798**	,640**	,627**	,422**	,417**	,293	1	,695**
8.	Рівень професійн. комп. проф. життєстійкості	,697**	,583**	,605**	,405*	,323*	,001	,695**	1

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

За даними «Опитувальника професійного самоздійснення» в табл. 3 проведено розподіл досліджуваних менеджерів за показниками загального рівня професійного самоздійснення, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення фахівця. У більшості (88,0%) досліджуваних менеджерів показники внутрішньо-професійного самоздійснення вищі за середній рівень. Це свідчить про підвищення професійної компетентності та розвиток професійно

важливих якостей; потреба у професійному вдосконаленні; наявність проекту власного професійного розвитку; переважаюче задоволення власними професійними досягненнями; постійна постановка нових професійних цілей; формування власного життєво-професійного простору; професійне самовдосконалення; вияв високого рівня творчості у професійній діяльності. У (97,0%) менеджерів показники *зовнішньо-професійного самоздійснення* також мають рівень вищий за середній, що свідчить про прагнення досягати поставлених професійних цілей; визнання досягнень фахівця професійним співтовариством; використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями; розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії; досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності. Так, показники *загального рівня професійного самоздійснення* менеджерів на рівні вищий за середній складають у 94,0 %. Це свідчить про високу потребу менеджерів у постійному професійному вдосконаленні та власному розвитку, постановці нової мети для подальшого професійного самоздійснення. В першу чергу цьому сприяє визнання професійних досягнень і здобутків іншими фахівцями та використання власного досвіду й здібностей професійним співтовариством.

Таблиця 3

**Розподіл досліджуваних менеджерів (n = 38)
за рівнем професійного самоздійснення**

№ з/п	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійний		Зовнішньо-професійний	
		бали	%	бали	%	Бали	%
1.	Низький	≥ 45	-	≥ 21	-	≥ 19	-
2.	Нижчий за середній	46 – 63	-	22 – 32	-	20 – 30	-
3.	Середній	64 – 81	3,0	33 – 42	6,0	31 – 40	-
4.	Вищий за середній	82 – 99	94,0	43 – 51	88,0	41 – 49	97,0
5.	Високий	≤ 100	3,0	≤ 52	6,0	≤ 50	3,0

У таблиці 4 отримані кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками шкалою самооцінки психофізіологічного стану. *Рівень загальної професійної життєстійкості* позитивно на достовірному рівні $p \leq 0,01$ корелює з показниками настрою, працездатністю, життєвою задоволеністю, зацікавленістю і задоволеністю роботою та бажанням працювати, а на рівні $p \leq 0,05$ є кореляційні зв'язки з показниками самопочуття, активності та станом здоров'я. На достовірному рівні $p \leq 0,01$ складова професійної життєстійкості показника *рівня професійної включеності* корелює з показниками зацікавленості в роботі та задоволеністю роботою, а на рівні $p \leq 0,05$ має достовірні кореляційні зв'язки з показниками самопочуття, настрою, життєвою задоволеністю та бажанням працювати. Так, виявлено на високому достовірному рівні $p \leq 0,01$ позитивну кореляцію *рівня професійного контролю* з усіма показни-

ками шкалою самооцінки психофізіологічного стану: з самопочуттям, активністю, настроєм, працездатністю, станом здоров'я, життєвою задоволеністю, зацікавленістю в роботі, задоволеністю від роботи та бажанням працювати. Складовою професійної життєстійкості – *рівень професійного прийняття ризику* – на достовірному рівні не корелює з показниками шкалою самооцінки психофізіологічного стану. На рівні $p \leq 0,05$ виявлений кореляційний зв'язок *рівня емоційного компонента* з показниками настрою і задоволеністю від роботи. *Рівень мотиваційного компонента* корелює достовірно на рівні $p \leq 0,05$ з показниками активності та настрою. *Рівень соціального компонента* має кореляційний зв'язок достовірністю на рівні $p \leq 0,01$ з такими показниками, як зацікавленість у роботі та задоволеність від роботи, а на рівні $p \leq 0,05$ корелює з показниками настрою і життєвою задоволеністю. *Рівень професійного компонента* на високому достовірному рівні $p \leq 0,01$ має позитивні кореляційні зв'язки з показниками самооцінки психофізіологічного стану – працездатністю, життєвою задоволеністю, зацікавленістю в роботі, задоволеністю від роботи та бажанням працювати, а на рівні $p \leq 0,05$ корелює з показниками самопочуття, активністю, настроєм та станом здоров'я.

Таким чином, менеджери з високим рівнем розвитку *включеності* намагаються довести свій професійний рівень до високого рівня майстерності. Включеність дозволяє менеджерам відчувати себе значущими і цінними в організації та свідомо долучатися до вирішення всіх завдань, які постають перед ними в організації. Також сприяє професійній активності, зацікавленості та задоволеності роботою, концентрації уваги, на швидкому вирішенню завдань організації, що сприяє гарному самопочуттю, настрою та в цілому життєвій і професійній задоволеності. Так, *професійна включеність* дозволяє менеджерам зацікавлено і з задоволенням займатися професійною діяльністю, робить важливим їхнє ставлення до свого самопочуття, настрою та здоров'я, що надає життєвої задоволеності, яка, своєю чергою, мотивує менеджерів до професійної самореалізації. Так, *рівень професійного контролю* у менеджерів залежить від активності, гарного настрою та самопочуття і, в цілому, стану здоров'я. За наявності вираженого *контролю* у менеджерів є висока життєва задоволеність та зацікавленість роботою бажання працювати. Вони впевненіші у своїй активній професійній позиції та в результатах діяльності. Відчуття *контролю* у менеджерів також пов'язане з їхніми індивідуальними особливостями. За високого *контролю* менеджери концентруються на виконанні свого завдання, ставлять складні цілі, докладають зусиль та не мають страху перед новими ситуаціями. За низького *контролю* менеджери уникають складних завдань та труднощів, пасивні й втрачають віру в результативність та ефективність своєї діяльності. Так, складовою професійної життєстійкості – *прийняття ризику* – дозволяє свідомо сприймати невирішені завдання та різні професійні проблеми організації як виклик та випробування, які згодом дають можливість набуття нового досвіду. Менеджери з розвиненим рівнем *прийняття ризику* свідомо беруть на себе вирішення складних професійних завдань та проблем, навіть якщо не впевнені в позитивному результаті.

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками шкалою самооцінки психофізіологічного стану

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Загальний рівень професійної життєстійкості	,365*	,390*	,456**	,418**	,323*	,504**	,564**	,616**	,439**
Рівень професійної включеності	,330*	,280	,323*	,276	,190	,327*	,498**	,544**	,389*
Рівень професійного контролю	,442**	,478**	,541**	,492**	,443**	,547**	,552**	,573**	,476**
Рівень професійного прийняття ризику	,016	,121	,150	,240	,188	,255	,154	,246	-,036
Рівень емоційного компоненту проф. життєст.	,244	,240	,290*	,218	,149	,267	,272	,349*	,171
Рівень мотивац. компоненту проф. життєст.	,217	,338*	,283*	,256	,209	,185	,093	,147	-,106
Рівень соціального компоненту проф. життєст.	,243	,251	,284*	,279	,205	,353*	,413**	,491**	,225
Рівень професійного комп. проф. життєст-кості	,353*	,313*	,399*	,426**	,366*	,547**	,573**	,651**	,453**

Примітки: 1) * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; 2) 1 – самопочуття; 2 – активність; 3 – настрій; 4 – працездатність; 5 – стан здоров'я; 6 – життєва задоволеність; 7 – зацікавленість у роботі; 8 – задоволеність від роботи; 9 – бажання працювати.

Висновки. Проведене експериментальне дослідження з менеджерами комерційних організаціях дозволило виділити основні впливові чинники загального рівня професійної життєстійкості менеджерів та рівня вираженості окремих її складових і компонентів. Встановлено, що професійну життєстійкість на рівні, вищому за середній, мають 63,0% і на високому рівні – 34,0% менеджерів. Це свідчить про те, що у більшості менеджерів високий ступінь вираженості чотирьох компонентів – емоційного, мотиваційного, соціального і професійного та основних складових – професійної включеності, професійного контролю та прийняття ризику. Отже, високий рівень професійної життєстійкості менеджерів пов'язаний з активною життєвою та професійною позицією, високим рівнем мотивації та відповідальності щодо виконання професійної діяльності, зі сприйманням проблем як менш загрозливих та реагуванням на них більш позитивними емоціями, інтерпретацією стресових ситуацій як можливостей набуття певного досвіду, максимальною включеністю в соціальні відносини з оточенням та здоровий спосіб життя, що і веде до ефективної професійної діяльності менеджерів.

За показниками внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів рівня професійного самоздійснення менеджерів отримані наступні показники: у

більшості менеджерів (88,0%) показники внутрішньо професійного самоздійснення вищі за середній рівень. Це свідчить про підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей; потребу у професійному вдосконаленні; наявність проекту власного професійного розвитку; переважаче задоволення власними професійними досягненнями; постійну постановку нових професійних цілей; формування власного життєво-професійного простору; професійне самовдосконалення; вияв високого рівня творчості у професійній діяльності. У 97,0% менеджерів показник *зовнішньо професійного самоздійснення* також, як бачимо, є на рівні, вищому за середній, що вказує на прагнення досягати поставлених професійних цілей; визнання досягнень фахівця професійним співтовариством; використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями; розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії; досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності. Так, показники *загального рівня професійного самоздійснення* менеджерів на рівні, вищому за середній, складають 94,0 %. Це свідчить про високу потребу менеджерів у постійному професійному вдосконаленні та власному розвитку, у постановці нової мети для подальшого професійного самоздійснення. Насамперед, цьому сприяє визнання професійних досягнень і здобутків іншими фахівцями та використання власного досвіду й здібностей професійним співтовариством.

Отримані кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками шкалою самооцінки психофізіологічного стану, уможливають висновок про те, що професійна життєстійкість у менеджерів реалізується завдяки багатьом показникам, серед яких не в останню чергу є відкритість новому, готовність до дій у стресових ситуаціях та активна соціальна підтримка, успішна адаптація до професії, вміння знаходити контакт з керівництвом і колективом та ефективно співпрацювати з ними. Результати емпіричного аналізу показали, що виявлені психофізіологічні показники можна розглядати в якості найбільш виражених та впливових складових і компонентів професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці психологічних та психофізіологічних заходів, практичних підходів, спрямованих на підвищення професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій.

Список використаних джерел

1. Кокур О.М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності // Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 7. - Харків.: УЦЗУ, 2010. - С. 182 – 190.
2. 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.
3. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.
4. Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ / Мадди С.; пер. с англ. СПб: Речь, 2002. 539 с.

5. Маннапова К.Р. Життестійкість в системі поняття життєздатності / К.Р. Маннапова // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. № 44. Ч. 1. Х.: ХНПУ, 2012. С. 143–150.
6. Никифоров Г.С. Психология профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. СПб.: Изд-во СПбУ, 1996. 316 с.
7. Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень : монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, [та ін.] ; за ред. О.М. Кокуна. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 298 с.
8. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу “людина-людина” : монографія / За ред. О.М. Кокуна. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. - 266 с.
9. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов [та ін.] ; за ред. О.М. Кокуна. К.: Педагогічна думка, 2015. 297 с.
10. Maddi S., Khoshaba D. Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment. 1994. Vol. 63. № 2. P. 265–274.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Kokun O.M. Zmist ta struktura psykhologichnoi hotovnosti fakhivtsiv do ekstremalnykh vydiv diialnosti // Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykhologii. Zb. nauk. prats. Vyp. 7. - Kharkiv.: UTsZU, 2010. - S. 182 – 190.
2. Kuznyeczov M.A. Korotka versiya testu zhittyestijnosti / M.A. Kuznyeczov, V.O. Olefir, A.V. Pavlova // Visnik KhNPU imeni G.S. Skovorodi. Psikhologiya. # 45. Ch. II. Kh.: KhNPU, 2013. S. 158–165.
3. Leontev D.A., Rasskazova E.I. Test zhiznestojkosti. M.: Smysl, 2006. 63 s.
4. Maddi S. Teorii lichnosti: sravnitelnyj analiz / Maddi S.; per. s angl. SPb: Rech, 2002. 539 s.
5. Mannapova K.R. Zhittyestijski v sistemi ponyattya zhittyezdatnosti / K.R. Mannapova // Visnik KhNPU imeni G.S. Skovorodi. Psikhologiya. # 44. Ch. 1. Kh.: KhNPU, 2012. S. 143–150.
6. Nikiforov G.S. Psikhologiya professionalnoj deyatelnosti / G.S. Nikiforov. SPb.: Izd-vo SPbU, 1996. 316 s.
7. Psykhofiziologichne zabezpechennia profesiinoho samozdiisnennia fakhivtsia v umovakh sotsialno-ekonomichnykh peretvoren : monohrafiia / O.M. Kokun, V.V. Klymenko, O.M. Korniiaka, [ta in.] ; za red. O.M. Kokuna. – K.: Instytut psykhologii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2018. – 298 s.
8. Psykhofiziologichne zabezpechennia stanovlennia fakhivtsia u profesiiakh typu “liudyna-liudyna” : monohrafiia / Za red. O.M. Kokuna. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. - 266 s.
9. Psykhofiziologichni zakonomirnosti profesiinoho samozdiisnennia osobystosti : monohrafiia / O.M. Kokun, V.V. Klymenko, O.M. Korniiaka, O.R. Malkhazov [ta in.]; za red. O.M. Kokuna. – K.: Pedagogichna dumka, 2015. – 297 s.

10. Maddi S., Khoshaba D. *Hardiness and Mental Health // Journal of Personality Assessment*. 1994. Vol. 63. № 2. — P. 265–274.

Dzvonyk G.P. The research of psychophysiological components of professional vitality of managers. The paper deals with the actual problem of professional viability of managers of commercial organizations. The article analyzes the results of an experimental study conducted with managers of commercial organizations in Kyiv. In the course of the experimental study, psychophysiological patterns of the professional viability of managers were studied. According to the empirical study revealed common psychophysiological components and components of the professional vitality of managers of commercial organizations. The most important factors that contribute to the formation of personality sustainability and improve the professional viability of managers and positively affect management activities are stress, adaptive potential, the ability to self-regulation and self-reflection, self-esteem, behavioral regulation, value regulation, value. Professional resilience characterizes a manager's ability to successfully cope with professional problems, withstand difficult life situations, helps strike a balance between risk factors and protective factors, and is realized through openness to the new, a willingness to act, social support and a successful adaptation.

Key words: professional viability, professional activity, general level of professional self-realization, intra-professional self-realization, external-professional self-realization, professional self-efficacy.

УДК 159.9

Зеленська З.П.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНИХ БАР'ЄРІВ У МІЖСОБИСТІСНОМУ СПІЛКУВАННІ УЧНІВ ОСНОВНОЇ ШКОЛИ

Зеленська З.П. Психологічні особливості емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні учнів основної школи. У статті викладено результати емпіричного дослідження, проведеного в експериментальній та контрольній групах, яке було спрямоване на визначення психологічних особливостей емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні учнів основної школи. Встановлені відмінності за показниками емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні між учнями контрольної та експериментальної груп. Зазначено, що учні контрольної групи більш схильні до неадекватного прояву емоцій, домінування в них негативних емоцій, небажання зближуватися з людьми, а також у них виявлена більша кількість загальної суми емоційних бар'єрів. Також визначено, що в учнів контрольної групи за високих показників неадекватного прояву емоцій показники фрустрації потреби у досягненні успіху та страх не відповідати очікуванням оточення знижуються, і навпаки, що нижчого рівня в них показники неадекватного прояву емоцій, то тим вищого рівня в них фрустрація потреби у досягненні успіху та страх не відповідати очікуванням оточення. А що вищого рівня у них стає шкільна тривожність та страх перевірки завдань, то тим негнучкіші й невиразніші стають їхні емоції. Результати проведеного емпіричного дослідження вказують на необхідність розробки та впровадження корекційної програми, спрямованої на зниження емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні та шкільної тривожності.

Ключові слова: емоційні бар'єри, міжособистісне спілкування, потреба у спілкуванні, учень основної школи, шкільна тривожність.

Зеленская З.П. Психологические особенности эмоциональных барьеров в межличностном общении учащихся основной школы. В статье изложены результаты эмпирического исследования, проведенного в экспериментальной и контрольной группах, которое было