

УДК: 159.922 : 159.938

№ держреєстрації: 0119U002173

Інв. №

Національна академія педагогічних наук України
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
01033, м. Київ – 33, вул. Паньківська, 2;
тел. (044) 288-21-09

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Заступник директора з науково-дослідної роботи
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,
дійсний член НАПН України, д.психол.н., проф.



Чепелева Н.В.

" 30 " грудня 2021 р.

**Заключний науковий звіт
про виконання наукового дослідження за темою**

**«ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ
ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ»**

Науковий керівник наукового дослідження,
член-кореспондент НАПН України,
доктор психологічних наук, професор



Кокун О.М.

Київ - 2021

Результати наукового дослідження розглядалися вченою радою Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, протокол № 14 від 28 грудня 2021 р.

Список авторів

Науковий керівник, д. психол. н., професор	 Коkun О.М.	«20» грудня 2021 р.
Гол. наук. співр., д. психол. н., професор	 Клименко В.В.	«20» грудня 2021 р.
Гол. наук. співр., д. психол. н., ст.н.с.	 Корніяка О.М.	«20» грудня 2021 р.
Пров. наук. співр., канд. психол. наук, доцент	 Панасенко Н.М.	«20» грудня 2021 р.
Пров. наук. співр., канд. психол. наук, доцент	 Гуменюк Г.В.	«20» грудня 2021 р.
Пров. наук. співр., канд. психол. наук, доцент	 Кружева Т.В.	«20» грудня 2021 р.
Ст. наук. співр., канд. психол. наук, ст.н.с.	 Болотнікова І.В.	«20» грудня 2021 р.
Наук. співр.	 Дзвобник Г.П.	«20» грудня 2021 р.
Наук. співр.	 Войтович М.В.	«20» грудня 2021 р.
Наук. співр.	 Гомонюк В.О.	«20» грудня 2021 р.
Мол. наук. співр.,	 Савченко Т.Л.	«20» грудня 2021 р.
Мол. наук. співр.	 Коробейнікова І.Г.	«20» грудня 2021 р.
Мол. наук. співр.	 Горбачов В.О.	«20» грудня 2021 р.

РЕФЕРАТ

Заключний науковий звіт про виконання наукового дослідження за темою: “Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій”.

36 с., 3 розділи.

Основним підсумковим результатом виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України трьохрічного наукового дослідження стала колективна монографія “Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій” (12,0 д.а. <http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Kokun.pdf>) та методичні рекомендації “Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій” (3,0 д.а. <http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Kokun.pdf>). Висвітлено та проаналізовано загальні закономірності, спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій. Докладно розглянуто психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості топ-менеджерів комерційних організацій, викладачів коледжу, викладачів закладів вищої освіти, вчителів вищої категорії, журналістів, вихователюк дитячих дошкільних закладів, працівників профспілкових організацій, науковців вищої кваліфікації гуманітарного профілю та спортивних тренерів.

Розроблено теоретико-емпіричну концепцію *психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій*, що включає п'ять складових: 1) обґрунтування актуальності проблеми життєстійкості фахівців соціономічних професій; 2) визначення та змістовне розкриття ключових понять; 3) принципи дослідження професійної життєстійкості особистості; 4) загальні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій; 5) психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій. Прикладні аспекти дослідження знайшли своє втілення у розробці «Опитувальника професійної життєстійкості» та його англomовній адаптації, обґрунтуванні підходів до підвищення життєстійкості особистості, розробці рекомендацій щодо сприяння підвищенню життєстійкості вихователюк ЗДО, вчителів, викладачів ЗВО, менеджерів та журналістів..

Рецензенти:

Олександр БОНДАРЕНКО — завідувач кафедри психології та туризму Київського національного лінгвістичного університету, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор;

Олександр МУЗИКА — завідувач лабораторії психології обдарованості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, професор.

ЗМІСТ

I. Вступ	5
II.. Основна частина.....	9
1. Обґрунтування актуальності проблеми життєстійкості фахівців соціономічних професій.....	9
2. Визначення та змістовне розкриття ключових понять	10
3. Принципи дослідження професійної життєстійкості особистості	11
4. Загальні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій	12
5. Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій	13
6. Порівняльні зовнішні закономірності професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій	15
7. Психофізіологічні особливості професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій.....	17
III.. Заключна частина (окремі практичні аспекти сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій)	28
1. Діагностика професійної життєстійкості.....	28
2. Загальні передумови підвищення життєстійкості особистості.....	33

ВСТУП

Актуальність та проблема дослідження. Суспільні зміни, інтенсивність яких підвищується з кожним роком, є потужним чинником, що постійно випробовує на міцність життєстійкість кожної людини. Ці зміни супроводжуються збільшенням інформаційного потоку, постійними соціальними, економічними та політичними кризами, технічними і технологічними «стрибками». Крім того, в житті кожної людини періодично виникають ситуації, які стають випробуванням життєстійкості особисто для неї. Все це, провокуючи інтенсивні стреси, часто вкрай негативно позначається на психічному здоров'ї людини, виявляючись у неврозах, депресивних станах, проявах неадекватної поведінки тощо. Останнім часом негативний вплив вищезгаданих негативних чинників було істотно посилено пандемією COVID-19. Тому досить закономірно, що проблема життєстійкості стала одною із провідних для сучасної психології. Дуже важливою проблемою зміцнення життєстійкості є для фахівців соціономічних професій, що зумовлено, як підвищеною стресогенністю цих професій, так і їх надзвичайно важливою суспільною роллю.

Тому **метою** наукового дослідження, яке виконувалося лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України стало визначення психофізіологічних закономірностей життєстійкості фахівців соціономічних професій та розробці на підставі цього концепції психофізіологічних основ професійної життєстійкості представників цієї професійної групи.

Дослідницька робота складалася із низки послідовних **завдань** (етапів):

- *теоретико-методологічний* етап передбачав визначення та змістовне розкриття ключових понять щодо загальної та професійної життєстійкості; обґрунтування принципів, психофізіологічних засад та методів дослідження професійної життєстійкості;

- на *емпіричному* етапі здійснювалося обґрунтування методичного інструментарію та алгоритму дослідження професійної життєстійкості; здійснення емпіричних досліджень, спрямованих на виявлення психофізіологічних закономірностей життєстійкості фахівців соціономічних професій (топ-менеджерів комерційних організацій, викладачів коледжу, викладачів закладів вищої освіти, вчителів вищої категорії, журналістів, вихователюк дитячих дошкільних закладів, працівників профспілкових організацій, науковців вищої кваліфікації гуманітарного профілю та спортивних тренерів);

- на *узагальнюючому* етапі аналізувалися та узагальнювалися теоретичні та емпіричні результати дослідження у формі концепції психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій.

Експериментальна база дослідження. Викладені у звіті результати ґрунтуються на значному обсязі емпіричних досліджень, які здійснювалися дистанційним та контактним способом за участі 1066 фахівців.

Методи дослідження: 1) *теоретичні*: аналіз та узагальнення даних наукової літератури за темою дослідження; класифікація; системний аналіз; психо-

логічне моделювання; 2) *емпіричні*: спостереження, анкетування із використанням трьох опитувальників, та психодіагностика із використанням 15 методик.

Практична значущість наукового дослідження полягає у широкій можливості практичного використання його результатів з метою збільшення продуктивності трудового потенціалу нашої країни через підвищення загальної та професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій. Розроблена концепція має наукову новизну та істотне значення для системи професійної підготовки фахівців різних галузей, зокрема, для подальших досліджень і використання фахівцями у галузі практичної психології, психології особистості, психофізіології та психології праці. Отримані результати можуть бути використані в практичній роботі психологів, керівників установ та організацій, викладачів, вчителів тощо.

Наукова новизна роботи полягає у тому, що:

- *вперше* визначено та змістовно розкрито поняття професійної життєстійкості, обґрунтовано принципи дослідження цього феномену;
- *вперше* виявлено загальні та психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій;
- *вперше* виявлено спільні та відмітні особливостей професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій;
- *вперше* розроблено концепцію психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій;
- *суттєво доповнено* існуючі наукові уявлення щодо феномену життєстійкості;
- *удосконалено* підходи, спрямовані на діагностику та підвищення життєстійкості фахівців соціономічних професій.

Стан впровадження продукції.

Етапи впровадження – перший (оприлюднення і розповсюдження продукції серед цільової групи користувачів) та другий (використання продукції цільовою групою користувачів).

Рівень впровадження – всеукраїнський.

Об'єкти впровадження – 13 (ЗВО - 6, установ, підприємств, організацій – 7).

Результати моніторингу впровадження продукції.

Створена продукція набула достатньо широкого оприлюднення і розповсюдження, оскільки основні результати наукового дослідження опубліковані у 128 наукових статтях та 70 тезах, які представлено у вільному доступі у мережі Internet. Звітні колективні монографія “Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій” та методичні рекомендації “Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій” розміщені в Електронній бібліотеці НАПН України. Все це забезпечує широкий доступ до цієї продукції для цільової групи користувачів.

Окрім того, за результатами наукового дослідження виконавцями опубліковано ще 2 монографії та 7 методичних посібників, які знаходяться в мережі

Internet, зокрема в Електронній бібліотеці НАПН України, фондах Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського та інших бібліотек, що забезпечує широку можливість для ознайомлення з ними користувачами продукції.

Впровадження також здійснюється через електронний ресурс – трьохмовний "Психолого-освітній портал" (<http://prof-diagnost.org>), який впродовж часу впровадження мав 12,2 тис. відвідувачів.

Отримано документальне підтвердження про впровадження результатів наукового дослідження у 13-ти об'єктах упровадження з 4-х регіонів України.

Соціальний ефекти упровадження результатів наукового дослідження полягає у можливості збільшення продуктивності трудового потенціалу нашої країни через підвищення загальної та професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій. Отримані результати мають істотне значення для системи професійної підготовки фахівців різних галузей, зокрема, фахівців у галузі практичної психології, психології особистості, психофізіології та психології праці. Вони впродовж ще тривалого часу можуть бути використані в практичній роботі психологів, керівників установ та організацій, викладачів, вчителів тощо.

Перелік відомостей, що підтверджують достовірність упровадження результатів дослідження.

I. Угоди, що передбачають упровадження результатів наукового дослідження, із навчальними закладами, підприємствами, організаціями:

1. Угода про наукову співпрацю № 17 від 02.03.2020 р. з ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди».

II. Довідки та акти про впровадження результатів НДР, видані навчальними закладами, підприємствами, організаціями:

1. Довідка про впровадження № 17 від 11.10.2021 р. НВК «Міжнародний ліцей МАУП».

2. Довідка про впровадження № 31 від 08.07.2021 р. СП «АРГО ТРЕЙДІНГ, ЛТД» (ТОВ).

3. Довідка про впровадження від 24.04.2019 р. Київської міської профспілки працівників житлово-комунального господарства та сфери послуг.

4. Довідка про впровадження № 04/496 від 18.06.2021 р. Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя.

5. Довідка про впровадження № 0101-13/567 від 10.11.2021 р. Запорізького національного університету.

6. Довідка про впровадження № 153 від 27.19.2021 р. Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова.

7. Акт про впровадження від 27.10.2021 Державного науково-дослідного інституту МВС України.

8. Довідка про впровадження № 266 від 16.11.2021 р. Державної установи Національний антарктичний науковий центр МОН України..

9. Довідка про впровадження № 246/15-06 від 11.03.2021 р. Київського національного лінгвістичного університету.

10. Довідка про впровадження № 56 від 22.11.2021 р. ТОВ «Стоматологія «Смайл».

11. Довідка про впровадження від 24.11.2021 р. Комунального некомерційного підприємства «Консультативно-діагностичний центр № 1 Дарницького району м. Києва».

12. Акт про впровадження від 30.11.2021 р. Національної збірної команди України з фехтування.

III. Електронні адреси порталів, веб-сайтів, електронних бібліотек:

1. Психодіагностичний сайт: <http://prof-diagnost.org>.

2. Електронна бібліотека НАПН України > Лабораторія вікової психофізіології: <https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/lvp/>

3. Сторінка лабораторії вікової психофізіології на науковому порталі academia.edu <https://independent.academia.edu/Лабораторіявіковоїпсихофізіології>

II. ОСНОВНА ЧАСТИНА

Отримані в процесі дослідження теоретичні та емпіричні результати надали можливість обґрунтувати *концепцію психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій*, що передбачає п'ять основних складових:

- 1) обґрунтування актуальності проблеми життєстійкості фахівців соціономічних професій;
- 2) визначення та змістовне розкриття ключових понять;
- 3) принципи дослідження професійної життєстійкості особистості;
- 4) загальні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій;
- 5) психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій.

1. Обґрунтування актуальності проблеми життєстійкості фахівців соціономічних професій

Суспільні зміни, інтенсивність яких підвищується з кожним роком, є потужним чинником, що постійно випробовує на міцність життєстійкість кожної людини. Ці зміни супроводжуються збільшенням інформаційного потоку, постійними соціальними, економічними та політичними кризами, технічними і технологічними «стрибками». Крім того, в житті кожної людини періодично виникають ситуації, які стають випробовуванням життєстійкості особисто для неї. Все це, провокуючи інтенсивні стреси, часто різко негативно позначається на психічному здоров'ї людини, виявляючись у неврозах, депресивних станах, проявах неадекватної поведінки тощо. Останнім часом негативний вплив вищезгаданих негативних чинників було істотно посилено пандемією COVID-19. Тому досить закономірно, що проблема життєстійкості стала одною із провідних для сучасної психології. Дуже важливою проблема зміцнення життєстійкості є для фахівців соціономічних професій, що зумовлено, як підвищеною стресогенністю цих професій, так і їх надзвичайно важливою суспільною роллю.

Аналіз досліджень життєстійкості переконливо показує її виняткову та багатоаспектну значимість як для людини та суспільства в цілому, так і для всіх галузей професійної діяльності та освіти. Про це, зокрема, свідчить доведена в численних дослідженнях на різних вибірках її здатність значною мірою зумовлювати навчальну та професійну ефективність, стресостійкість, мотивацію, адаптивність, креативність, залученість, усвідомленість, сумлінність, позитивну особистісну налаштованість, фізичну та психічну витривалість, психологічне благополуччя, задоволеність роботою, професійну спрямованість, прояв лідерських якостей, емоційну стабільність тощо.

Крім того, в цих дослідженнях показано виняткове значення життєстійкості щодо попередження прояву різних несприятливих особистісних якостей та

явищ. Таких як професійне вигорання, посттравматичні та інші розлади психічного здоров'я, соматичні скарги, зловживання алкоголем, негативна особистісна налаштованість, уникнення, нейротизм, депресія, тривога, одержимість, труднощі тощо.

2. Визначення та змістовне розкриття ключових понять

Життєстійкість в науці розуміється як стійка багатовимірною особистісна властивість, що являє собою сукупність поглядів та переконань про себе та навколишній світ, які забезпечують мужність та мотивацію перетворити складні ситуації на можливості зростання, а також здатність залишатися здоровими та здійснювати високоефективну діяльність, незважаючи на високий рівень стресу. Трьома невід'ємними складовими життєстійкості вважають *включеність*, *контроль* та *прийняття виклику*.

Включеність (протилежністю їй є відстороненість, ізолюваність) характеризує здатність залишатись включеним в життєву активність та відчувати сенс життя. Люди з високим рівнем розвитку цього конструкту мають високий рівень самоцінності та життєвого цілепокладання. Вони «сканують» своє оточення, щоб знайти щось, що викликає їх цікавість і здається значимим. Вони сподіваються, що зможуть зробити все, що вони роблять, цікавим і корисним завдяки своїй винахідливості, замість того, щоб відчувати нудьгу та порожнечу. Такі люди відрізняють себе від відчужених осіб, які вважають свою діяльність обтяжливою, нудною та безглуздою, мають цинічне, відсторонене ставлення до життєвого досвіду. Ця якість також характеризує відданість людини собі та своїй роботі. Її користь полягає в тому, що саме включеність надає відчуття мети і призводить до розвитку соціальних зв'язків.

Контроль (протилежність – «безсилля») являє собою переконання, що люди можуть своїми зусиллями впливати на своє оточення, життєву ситуацію, напрямок і результат того, що навколо них відбувається, на відміну від того, щоб почувати себе жертвами обставин. Люди з високим рівнем розвитку цього компоненту мають виражений внутрішній локус контролю. Вони докладають активних зусиль, щоб перетворити несприятливі ситуації на переваги, на відміну від безсилюх людей, які діють так, ніби є пасивними жертвами зовнішніх сил, що не підлягають їх контролю. Дослідники давно визнали, що люди мають спадкову потребу в контролі і що відчуття контролю є внутрішньо корисним, оскільки дозволяє їм відчувати, що вони можуть безпечно керувати своїм оточенням та передбачити можливі загрози їх добробуту.

Прийняття виклику (проти загрози) або сприйняття життєвих змін як природних та позитивних, як можливостей для зростання. Високий рівень розвитку в людини цього компоненту вказує на меншу в неї потребу в безпеці та менший страх зробити помилку, що сприяє особистісному зростанню. Такі люди не бажають легкого комфорту та безпеки і вважають, що їх життя більшою мірою реалізується тоді, коли вони зростають і розвиваються завдяки навчанню

на власному життєвому досвіді. Вони відрізняються від заляканих чи ригідних людей, які бояться змін, оскільки це створює ризики зниження комфорту та стабільності. Користь цієї складової полягає також в тому, що вона сприяє здатності бути гнучкими та адаптуватися до потенційно стресових ситуацій.

Професійну життєстійкість ми визначаємо як системну особистісно-професійну властивість, що формується у фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних викликів», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання.

У кожній із трьох складових професійної життєстійкості ми також виокремлюємо ще чотири компоненти: *емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний*.

В цій роботі ми виходимо із загальнонаукового розуміння змісту поняття «**закономірностей**» як *відносно стійких взаємозв'язків між явищами і об'єктами реальності, що відображають сутність їх розвитку*. В дослідженні виявлялися емпіричні закономірності професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій. Зокрема, з метою виявлення *внутрішніх* закономірностей професійної життєстійкості ми визначали «внутрішні» взаємозв'язки між її різними показниками, отриманими в процесі досліджень. З метою виявлення *зовнішніх* закономірностей визначалися взаємозв'язки між показниками професійної життєстійкості та показниками самоактуалізації, професійної самоефективності, мотивації, комунікативних та організаційних здібностей, задоволеності професією та роботою, професійного «вигорання» та деформації, психофізіологічного стану, ознак та чинників професійного становлення фахівців тощо. Також визначалися особливості професійної життєстійкості у фахівців різного віку, статі та професій.

Такий достатньо широкий перелік діагностичних показників для дослідження засновувався на наших уявленнях про людину як цілісну *біопсихосоціальну систему*, що передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного тощо) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини

3. Принципи дослідження професійної життєстійкості особистості

Дослідження професійної життєстійкості особистості мають засновуватись на **принципах** науковості, системності та індивідуалізації.

1. Принцип *науковості* передбачає, що дослідження професійної життєстійкості особистості мають базуватись на загальнонауковій методології, сучасних наукових досягненнях (зокрема, психології та психофізіології), використанні науково обґрунтованих методів та методик, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо сутності досліджуваного феномену.

2. Принцип *системності* передбачає необхідність урахування різних рівнів системної організації людської індивідуальності (фізіологічного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного тощо) у взаємозв'язку із значущими аспектами професійної діяльності та соціальних взаємодій людини.

3. Принцип *індивідуалізації* – необхідність урахування індивідуальних особливостей, професійних та життєвих обставин фахівців при оцінці рівня їх професійної життєстійкості та наданні рекомендацій щодо його підвищення.

4. Загальні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій

В результаті проведених досліджень встановлено, що *вікові особливості* професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій, насамперед, полягають у тому, що для старших за віком фахівців властивий достовірно вищий *загальний рівень* професійної життєстійкості. Цей рівень поступово зростає в групі фахівців 26 – 30 років, у порівнянні з наймолодшими за віком (до 25 років), і далі ще більше у групі 31 – 40 років, залишаючись у подальшому відносно стабільним.

У віковому аспекті, із трьох складових професійної життєстійкості, одна (рівень професійного *прийняття виклику*) залишається доволі стабільною. Рівень професійної *включеності* має досить стійку тенденцію до підвищення від наймолодшої вікової групи фахівців до найстаршої. А рівень професійного *контролю* досягає найвищого значення у фахівців 26 – 30 років, далі поступово знижуючись до найстаршої групи.

Із чотирьох компонентів професійної життєстійкості два (*соціальний і професійний*) непадінливі достовірним віковим коливанням. Динаміка *емоційного та мотиваційного* компоненту подібна до вікової динаміки загального рівня професійної життєстійкості – показники поступово зростають до групи 31 – 40 років, у подальшому залишаючись стабільними.

Статеві відмінності професійної життєстійкості є порівняно неістотними. Достовірні, але у абсолютному плані виражені не суттєво, відмінності наявні за трьома шкалами. Досить природно, що в жінок більш виражені показники професійної *включеності* та *емоційного* компоненту професійної життєстійкості, а в чоловіків – показник професійного *прийняття виклику*.

Із *загальним рівнем* професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій найбільшою мірою корелює професійна *включеність*, а найменше – *соціальний* компонент професійної життєстійкості.

Серед досліджуваних семи вибірок топ-менеджери комерційних організацій вирізняються суттєво вищими значеннями всіх показників професійної життєстійкості. Серед шести вибірок, що залишилися, для військовослужбовців властивим є порівняно вищі рівні прояву *загального рівня* професійної життєстійкості, професійного *контролю* та *прийняття виклику*, *соціального* та *професійного*

компонентів життєстійкості. Викладачі ЗВО також передують за загальним рівнем професійної життєстійкості, і, крім того, за рівнем професійної *включеності, прийняття виклику, емоційним та мотиваційним* компонентом. Науковці – за загальним рівнем професійної життєстійкості, рівнем професійної *включеності, прийняття виклику та мотиваційним* компонентом. Журналісти – за професійним *прийняттям виклику, емоційним та мотиваційним* компонентом. Працівники профспілок – за професійним *контролем та мотиваційним* компонентом. Вихователі складають конкуренцію іншим професійним вибіркам лише за професійною *включеністю*. Викладачі коледжу за жодним показником професійної життєстійкості не виходять на провідні позиції серед порівнюваних вибірок.

У фахівців всіх семи досліджуваних вибірок наявний позитивний кореляційний зв'язок між віком та загальним рівнем професійної життєстійкості. Найбільш стабільні та істотні кореляції віку фахівці всіх професійних вибірок мають з рівнем професійної *включеності*. Цей показник є єдиним із семи вихідних показників професійної життєстійкості, що має стабільну тенденцію до збільшення з віком у фахівців різних професій.

У топ-менеджерів комерційних організацій наявне достатньо виражене зростання з віком лише професійного компоненту життєстійкості. Також можна відзначити й певне зниження в них з віком мотиваційного компоненту. У працівників профспілок і вихователів у найбільшій мірі з віком зростають рівні соціального компоненту та професійної *включеності*. Для викладачі ЗВО характерним є достовірне зростання з віком трьох показників – професійне *прийняття виклику, емоційний* компонент та професійна *включеність*. У науковців у найбільшій мірі з віком зростають рівні мотиваційного компоненту та професійної *включеності*. У викладачів коледжу порівняно більшою мірою збільшуються такі показники як мотиваційний компонент та професійна *включеність*. Специфічною віковою динамікою показників професійної життєстійкості вирізняються журналісти. Вони мають порівняно найбільш виражене зростання з віком таких показників як професійна *включеність* та соціальний компонент. Але, разом з тим – й суттєве зниження професійного компоненту та професійного *прийняття виклику*. Військовослужбовці ж виявилися єдиною вибіркою, в якій з віком достовірно збільшуються всі вісім показників професійної життєстійкості.

5. Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій

Внутрішніми закономірностями професійної життєстійкості є визначені в емпіричному дослідженні професійної життєстійкості «внутрішні» взаємозв'язки між різними показниками професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій. В якості *зовнішніх* – взаємозв'язки між показниками професійної життєстійкості та показниками різних психодіагностичних методик, дотичних до проблеми дослідження.

Щодо *загальних внутрішніх закономірностей* виявлено, що з загальним рівнем професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій у найбільшій мірі корелює професійна *включеність*, а найменше – *соціальний* компонент професійної життєстійкості.

Щодо *загальних зовнішніх закономірностей* професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій, виявлено цілу низку кореляційних зв'язків різних показників цього феномену із показниками використаних в дослідженні психодіагностичних методик та опитувальника.

Між переважною більшістю показників професійної життєстійкості та шкал Самоактуалізаційного тесту (САТ) наявні достовірні кореляційні зв'язки – з отриманих 112 коефіцієнтів кореляції 74 є достовірними. У загального рівня професійної життєстійкості фахівців достовірні кореляційні зв'язки відсутні лише з двома з 14 шкал САТ («сензитивність до себе» та «прийняття агресії»).

Найтісніше показники професійної життєстійкості корелюють із шкалою ціннісних орієнтацій САТ. Це показує, що професійна життєстійкість фахівця у найбільшій мірі зумовлюється його спрямованістю на самоактуалізацію. Також достатньо тісно професійна життєстійкість взаємопов'язана з базовими шкалами САТ – «компетентності в часі» та «підтримки», що свідчить про істотне зумовлення професійної життєстійкості фахівця його здатністю у всій повноті переживати теперішній момент свого життя, бачити своє життя цілісним, відчувати нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, незалежності його цінностей і поведінки від зовнішнього впливу.

Обґрунтовано, що взаємопов'язаність професійної життєстійкості зі шкалами САТ, як і у всіх інших випадках взаємозв'язків показників професійної життєстійкості з показниками різних психодіагностичних методик, що отримані в нашому дослідженні, має характер позитивного або негативного *взаємовпливу*.

Достатньо тісно позитивно між собою пов'язані показники професійної життєстійкості та самоздійснення фахівців. Достовірними виявилися всі 24 зв'язки показників професійної життєстійкості з узагальненими показниками професійного самоздійснення. Найтісніше з ними пов'язаний рівень професійної *включеності*. Серед ознак внутрішньо професійного самоздійснення з показниками професійної життєстійкості більшою мірою корелюють «потреба у професійному вдосконаленні», «постійна постановка нових професійних цілей» та «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями». Серед ознак зовнішньо професійного самоздійснення – «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» та «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії».

Рівень професійної самоефективності має достовірні зв'язки з сьома з восьми показниками професійної життєстійкості, найбільш вираженими з яких стали з професійним *прийняттям виклику*, загальним рівнем професійної життєстійкості та її *емоційним* компонентом.

Із показником внутрішньої професійної мотивації достовірно корелюють шість з восьми показників професійної життєстійкості. Найтісніші зв'язки наяв-

ні з професійною *включеністю*, *загальним рівнем* професійної життєстійкості та *професійним* компонентом життєстійкості. Зовнішня позитивна та негативна мотивація має, порівняно із внутрішньою, менш тісні зв'язки з професійною життєстійкістю як за кількістю, так й за їх тісністю.

Найтісніше, за результатами нашого дослідження, показники професійної життєстійкості корелюють із показниками комунікативних та організаційних здібностей. З першим показником зв'язки є особливо вираженими – у *загального рівня професійної життєстійкості*, *рівнів професійної включеності*, *прийняття виклику* та *мотиваційного* компонента коефіцієнт кореляції перевищує значення 0,5.

Рівень задоволеності фахівців своєю професією та роботою достовірно корелює з всіма показниками професійної життєстійкості. Найтісніші зв'язки наявні з *емоційним компонентом* професійної життєстійкості, *професійним прийняттям виклику* та *загальним рівнем* професійної життєстійкості.

Досить закономірно виявилися тісно взаємопов'язаними з показниками професійної життєстійкості сім показників чинників професійного становлення фахівців (зацікавленість у професійній діяльності, задоволеність її змістом, любов до своєї професії, інтенсивність зусиль щодо підвищення професійного рівня, позитивність стосунків з колегами та начальством, самооцінка стану здоров'я),

Показники ж професійного «вигорання» та деформації вирізняються переважно негативними достовірними зв'язками з показниками професійної життєстійкості. Найбільшу кількість достовірних зв'язків (з всіма показниками професійної життєстійкості), має деперсоналізація. У показника сумарного значення професійного «вигорання» та деформації наявні п'ять таких зв'язків, емоційного виснаження – чотири, і редукції особистих досягнень – два.

6. Порівняльні зовнішні закономірності професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій

Щодо *порівняльних зовнішніх закономірностей* професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій встановлено, що найбільш тісні зв'язки всіх показників професійної життєстійкості з узагальненими показниками професійного самоздійснення спостерігаються у науковців, вихователів, викладачів коледжу та журналістів. Практично відсутні такі зв'язки у викладачів ЗВО. Загалом, найбільш стабільні та істотні кореляційні зв'язки серед показників професійної життєстійкості з узагальненими показниками професійного самоздійснення у фахівців різних професійних вибірок наявні з *рівнем професійної включеності* та *загальним рівнем* професійної життєстійкості.

Показники професійної життєстійкості та самоефективності більшою мірою пов'язані у журналістів, науковців, працівників профспілок, викладачів ЗВО та вихователів. У топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів коледжу професійні життєстійкість та самоефективність практично між собою не пов'я-

зані. У викладачів коледжу навіть спостерігається досить виражений зворотний кореляційний зв'язок між професійною самоефективністю та рівнем професійного *контролю*. Серед показників професійної життєстійкості найбільш стабільно у фахівців різних професій з професійною самоефективністю пов'язані рівень професійного *прийняття виклику* та *загальний рівень* професійної життєстійкості.

Внутрішня професійна мотивація більшою мірою взаємопов'язана з показниками професійної життєстійкості у викладачів коледжу, вихователів, викладачів ЗВО та науковців. Варто відзначити й переважно негативні кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості та внутрішньої професійної мотивація у журналістів. Достатньо виражені зв'язки показників професійної життєстійкості з зовнішньою позитивною мотивацією найбільш характерні для топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів ЗВО. Наявністю виражених зв'язків окремих показників професійної життєстійкості з зовнішньою негативною мотивацією вирізняються викладачі коледжу та журналісти.

У топ-менеджерів комерційних організацій, працівників профспілок, вихователів та викладачів ЗВО, практично всі показники професійної життєстійкості є виражено взаємопов'язані із рівнем задоволеності фахівців своєю професією та роботою. У викладачів коледжу більшість отриманих коефіцієнтів кореляції або є близькими до нуля, або навіть є виражено зворотними. У фахівців всіх вибірок стабільно виражено позитивно з рівнем задоволеності професією та роботою корелюють рівні професійного *прийняття виклику*, *включеності*, *емоційного* компоненту та *загального рівня* професійної життєстійкості.

Інтегральний показник професійного «вигорання» та деформації переважно негативно взаємопов'язаний з різними показниками професійної життєстійкості фахівців досліджуваних вибірок. Найбільш виражений такий негативний зв'язок в них наявний з рівнем професійної *включеності* та *емоційним* компонентом професійної життєстійкості. Також виражено несприятливий, окрім топ-менеджерів комерційних організацій, взаємовплив спостерігається й з професійним *прийняттям виклику*.

Винятком із зальної тенденції стала істотна позитивна кореляція інтегрального показника професійного «вигорання» та деформації з професійним *контролем* у викладачів коледжу. Практично такий самий за силою зв'язок професійного *контролю* цих викладачів наявний й з емоційним виснаженням. Найбільш наочно можливість фахових відмінностей у спрямованості зв'язку професійної життєстійкості та емоційного виснаження характеризує виражений позитивний зв'язок з ним *професійного* компоненту життєстійкості у викладачів коледжу та негативний у працівників профспілок.

Показники професійної життєстійкості більшою мірою взаємопов'язані з самооцінкою самопочуття у працівників профспілок, вихователів та топ-менеджерів комерційних організацій. Така ж тенденція у названих вибірках фахівців зберігається й щодо самооцінки активності. Крім того, що у цього показника психофізіологічного стану істотно в середньому зростають взаємозв'язків з

показниками професійної життєстійкості також й у викладачів ЗВО та науковців. І щодо самооцінки настрою, то тут значимі зв'язки з показниками професійної життєстійкості починають спостерігатися й у останньої професійної вибірки з аналізованих – журналістів

Не менш тісно ніж настрої, з показниками професійної життєстійкості досліджуваних вибірок взаємопов'язана також й самооцінка працездатності. Більшою мірою цей зв'язок, як і у випадку з самопочуттям, виражений у працівників профспілок. Зв'язки самооцінки стану здоров'я з показниками професійної життєстійкості є суттєво слабшими. Істотними вони є лише в топ-менеджерів комерційних організацій. А в працівників профспілок навіть з'являється виражений зворотний зв'язок з рівнем *соціального* компоненту професійної життєстійкості.

Професійно-життєва задоволеність виражено пов'язана з професійною життєстійкістю лише у топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів ЗВО. А з *соціальним* компонентом життєстійкості у працівників профспілок та журналістів цей показник навіть має негативний зв'язок. Зацікавленість в роботі достатньо вагомо пов'язана з більшістю показників професійної життєстійкості у всіх вибірках фахівців. Більшою мірою ці зв'язки виражені в топ-менеджерів комерційних організацій. Приблизно на такому самому рівні з показниками професійної життєстійкості фахівців взаємопов'язані й задоволеність від роботи та бажання працювати.

7. Психофізіологічні особливості професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій

Топ-менеджери комерційних організацій.

Внутрішні закономірності. Для топ-менеджерів властивий, порівняно з іншими професійними групами підвищений рівень професійної життєстійкості. Це, на нашу думку, може бути зумовлено, як активною життєвою та професійною позицією менеджерів, високим рівнем мотивації та відповідальності щодо виконання професійної діяльності, так і природним професійним відбором. Серед трьох складових професійної життєстійкості у менеджерів порівняно найбільш вираженими є професійне прийняття виклику та професійний контроль, а найменш – професійна включеність. Серед чотирьох компонентів життєстійкості найбільш виражений професійний, а найменший прояв, досить істотно поступаючись першому, має емоційний компонент. Із загальним рівнем професійної життєстійкості менеджерів найбільше корелюють соціальний компонент та професійна включеність, а найменше – мотиваційний компонент. Варто відзначити, в цілому, збалансований внесок у загальний рівень професійної життєстійкості менеджерів різних його складових та компонентів.

Зовнішні закономірності. Достовірних кореляцій між показниками рівнів професійної життєстійкості і професійної самоефективності топ-менеджерів не виявлено. Зв'язки ж з показниками професійної мотивації виражені істотно більше. Найтісніше в менеджерів різні показники професійної мотивації взаємопов'я-

зані з професійним прийняттям виклику, соціальним та професійним компонентами. Показники самооцінки психофізіологічного стану менеджерів найтісніше взаємопов'язані з такими показниками професійної життєстійкості як: загальний рівень професійної життєстійкості, рівні професійної включеності та контролю, а також професійного компоненту. У найменшому рівні самооцінка їх психофізіологічного стану пов'язана з професійним прийняттям виклику мотиваційним та емоційним компонентами.

Серед показників професійного «вигорання» та деформації найбільш виражено різні показники професійної життєстійкості менеджерів негативно корелюють із деперсоналізацією та емоційним виснаженням. Разом з тим, встановлена й позитивна кореляція між більшістю показників професійної життєстійкості менеджерів та редукацією їх особистих досягнень, що може слугувати свідченням вираженої специфічності, і навіть певних викривлень у особистісно-професійній сфері топ-менеджерів.

Також встановлено, що показники професійної життєстійкості менеджерів досить тісно взаємопов'язані з рівнем їх задоволеності своєю професією і роботою. Найтісніше цей показник корелює з загальним рівнем професійної життєстійкості, професійним, емоційним, соціальним компонентами, а також з професійною включеністю та прийняттям виклику

Працівники профспілкових організацій.

Внутрішні закономірності. Для працівників профспілок властивий, в цілому, дещо знижений рівень професійної життєстійкості, що визначає необхідність надання психологічної допомоги цій професійній групі у плані підвищення цього рівня. Серед трьох складових професійної життєстійкості у працівників профспілок порівняно найбільш вираженим є професійний контроль, а найменш – професійна включеність. Серед чотирьох компонентів життєстійкості найбільш виражений мотиваційний, а найменший прояв має професійний компонент. Із загальним рівнем професійної життєстійкості працівників профспілок більшою мірою корелює професійна включеність, а найменше – рівень професійного контролю, що свідчить про порівняно вищий внесок першої, і менший – останньої у цей інтегральний показник. Серед трьох складових професійної життєстійкості професійне прийняття виклику, маючи тісний кореляційний зв'язок з прийняттям виклику, практично не взаємопов'язане з професійним контролем. Самі ж прийняття виклику та професійний контроль мають між собою помірну кореляцію. Серед чотирьох компонентів життєстійкості найтісніше між собою взаємопов'язані емоційний та професійний, а найменше – мотиваційний та соціальний.

Зовнішні закономірності. Встановлено невисокий рівень взаємопов'язаності професійних життєстійкості та самоздійснення працівників профспілок. Їх професійна самоефективність помітно пов'язана з п'ятьма з восьми показниками професійної життєстійкості (рівнями мотиваційного та емоційного компонентів, професійної включеності та контролю, а також загальним рівнем професійної

життєстійкості). Зв'язки ж з показниками професійної мотивації виражені істотно слабкіше та неоднозначно, що може слугувати свідченням вираженої специфічності, а може й навіть – певних викривлень у професійно-мотиваційній сфері працівників профспілок.

Найтісніше показники самооцінки психофізіологічного стану працівників профспілок взаємопов'язані з такими показниками професійної життєстійкості як: загальний рівень професійної життєстійкості, рівні професійного прийняття виклику, емоційного та професійного компонентів. Найменше самооцінка їх психофізіологічного стану взаємопов'язана з мотиваційним та соціальним компонентами професійної життєстійкості.

Серед показників професійного «вигорання» та деформації, з якими зв'язки професійної життєстійкості працівників профспілок у більшості мають негативний характер, особливо виражена негативна кореляція наявна з емоційним виснаженням. А з іншого боку, найбільш тісно негативно взаємопов'язаними з показниками професійного «вигорання» та деформації є такі показники професійної життєстійкості як її загальний рівень, професійні включеність та прийняття виклику, емоційний та професійний компоненти.

Також встановлено, що показники професійної життєстійкості працівників профспілок досить тісно взаємопов'язані з рівнем їх задоволеності своєю професією і роботою. Найтісніше цей показник корелює з професійним прийняттям виклику, емоційним та професійним компонентами, а також з загальним рівнем професійної життєстійкості та професійною включеністю. Відсутні кореляції з рівнем професійного контролю та соціальним компонентом професійної життєстійкості.

Викладачі коледжу.

Внутрішні закономірності. Лише четверта частина викладачів коледжу мають вищий за середній або високий рівень професійної життєстійкості. А у майже половини з них, цей рівень є нижчим за середній.. Всі показники професійної життєстійкості викладачів коледжу достовірно корелюють між собою з кількома винятками, складаючи приблизно рівний внесок до загального рівня професійної життєстійкості.

Зовнішні закономірності. Більшою мірою узагальнені показники професійного самоздійснення викладачів коледжу корелюють з рівнями професійної включеності, професійного прийняття виклику та емоційного компоненту професійної життєстійкості. Найбільш інформативними зв'язками з показниками професійної життєстійкості позначена внутрішня мотивація, яка достовірно позитивно корелює з п'ятьма з них: рівнем професійної включеності, загальним рівнем професійної життєстійкості, рівнем професійного прийняття виклику, рівнями мотиваційного та професійного компонентів життєстійкості. Зовнішня негативна мотивація достовірно корелює з рівнями професійного контролю та професійного компоненту. Досить неочікувано виявилось, що самоефективність негативно достовірно корелює з рівнем професійного контролю. Кореляційні

зв'язки показників професійної життєстійкості із показниками професійного вигорання та деформації переважній своїй більшості є не досить вираженими. Однак, професійний контроль виявився досить тісно позитивно взаємопов'язаним з із професійним вигоранням та деформацією, що дозволяє припустити, що саме для викладачів коледжу ця складова професійної життєстійкості є не досить сприятливою.

Викладачі закладів вищої освіти.

Внутрішні закономірності. Дослідження показало, що майже половині респондентів (48%) притаманна професійна життєстійкість вищого від середнього і високого рівня розвитку. У 32% досліджуваних викладачів зафіксовано розвиток професійної життєстійкості на низькому і нижчому за середній рівнях. Це є свідченням спроможності цих фахівців до внутрішньої психологічної реорганізації у плані зміни професійно-ціннісних настановлень, до конструктивної трансформації власної системи саморегуляції.

Зовнішні закономірності. Встановлено взаємозв'язки між показниками професійної життєстійкості викладача й узагальненими показниками його *професійного самоздійснення*: загальним рівнем, а також внутрішньо- і зовнішньо-професійним рівнями самоздійснення цього фахівця. Дослідження показало, що професійна життєстійкість (її показники) більшою мірою визначають внутрішньо-професійне самоздійснення викладача, ніж його зовнішньо-професійне самоздійснення. Тобто без стійкого переконання фахівця в доцільності певних, професійно важливих, змін неможливе досягнення вагомих професійних результатів. У цілому ж на успішність професійного самоздійснення цього фахівця значуще впливають набутий у складній взаємодії професійно важливий досвід, розвиток професійно важливих якостей – внаслідок прийняття «професійних ризиків», а також правильно спрогнозовані, добре усвідомлені й регульовані дії викладача.

Статистично встановлено значущу кореляцію між *самоефективністю* діяльності й лише одним показником професійної життєстійкості викладача: це «рівень професійного прийняття виклику». Самоефективність є тут як наслідок послуговування викладачем стратегією професійного прийняття виклику для отримання нового досвіду і досягнення в підсумку бажаних результатів діяльності, зокрема подальшого професійного розвитку.

В цілому ж самоефективність діяльності викладача спільно з професійною життєстійкістю, що передбачає обрання позитивних копінг-механізмів професійної адаптації у складних умовах, забезпечують продуктивність процесу інтеграції мотиваційних, соціальних, поведінкових, емоційно-регулювальних та інших компонентів діяльності задля реалізації оптимальної стратегії у різних ситуаціях його педагогічної взаємодії.

Професійна життєстійкість зумовлюється особливостями *мотиваційної сфери* викладача – передусім його зовнішніми (щодо змісту діяльності) позитивними мотивами, що мають спонукальну силу. А як система стійких переконань

позитивної модальності, сукупність ціннісних настановлень і диспозицій стійкість у професії сама здатна актуалізувати (через професійну включеність і мотиваційний компонент) професійно значущі мотиви, сприяти встановленню доцільної їх ієрархії, здійсненню контролю за раціональними потребами цього фахівця, а також визначати (через самодетермінованість поведінки) успішну його адаптацію в заданих умовах професійної діяльності.

Професійна життестійкість, яка внутрішньо детермінується особливостями позитивного ставлення до себе як до фахівця, спирається на *самооцінку* і пов'язана з самопізнанням та системою почуттів позитивної модальності. Кореляційний аналіз засвідчив існування статистично значущого позитивного (помірного) взаємозв'язку між загальним рівнем професійної життестійкості й усіма показниками самооцінки психофізіологічного стану викладача.

Як показав аналіз, взаємозв'язки між *емоційним компонентом* життестійкості (що є провідним у сфері професійної взаємодії, виражаючись у різних афективних переживаннях її суб'єкта) і такими ознаками ПФС викладача, як *настрій, задоволення* (життям, роботою, партнером й ін.), *бажання працювати* свідчать в цілому про позитивне настановлення цих фахівців на роботу, спонукою до чого є їх емоційна чутливість, емоційна виразність поведінки, емоційна гнучкість. Водночас, *соціальний* компонент життестійкості позитивно корелює лише з показником «задоволення життям», а з рештою ознак ПФС викладача він пов'язаний лише тенденцією до такого зв'язку, що не надто сприяє розвитку його соціальної спрямованості. І жоден з показників ПФС цього фахівця суттєво не впливає на розвиток рівня професійного *контролю* його життестійкості і навпаки, що свідчить про незрілість, недостатню сформованість цієї складової. В той же час рівень *професійного* компонента життестійкості досить виразно корелює з «активністю», «зацікавленістю у роботі», «задоволенням від роботи», «бажанням працювати» і «працездатністю», що є свідченням суб'єктності, прояву ініціативи в діяльності викладача.

Задоволення викладача своєю працею слугує підставою для оцінки якості його діяльності, її ефективності. Оцінка задоволення професією та роботою викладача передбачає сумарну оцінку задоволення такими її показниками, як *якість* (змістова, предметна) проведення занять та наукової діяльності, його внесок в розвиток методики викладання та розробку навчально-методичної літератури, організаційно-виховна діяльність тощо. Через свою багатовекторність діяльність викладача більшою мірою вимагає від свого суб'єкта професійної стійкості у складних ситуаціях науково-педагогічної взаємодії. Як показало дослідження, *задоволення викладача роботою (і професією)* зумовлюється передусім можливістю включення у діяльність і прийняттям професійного виклику – хоча ці важливі ознаки професійної життестійкості і не контролюються належною мірою суб'єктом педагогічної взаємодії. Почуття задоволення роботою, що виявляється у формі позитивного емоційного стану, виконує також спонукальну функцію у розвитку професійного компонента життестійкості та формуванні

особистісного компонента професійної діяльності викладача, який виражається в самоактуалізації і самореалізації в процесі педагогічної та наукової роботи.

Згідно з отриманими у дослідженні даними: наявність оберненого кореляційного зв'язку професійної життестійкості майже з усіма показниками *професійного вигорання та деформації* – стан професійної життестійкості викладача виражається у його недостатній здатності (відповідно до вимог об'єктивної ситуації) конструктивно змінити свою професійно-змістову поведінку в ситуації «психічного вигорання». Особливо це стосується емоційного компонента його професійної життестійкості, нормальне функціонування якого блокується (чи спотворюється) під впливом основної складової «психічного вигорання» – «емоційного перенасичення». Внаслідок цього зменшується показник *гнучкості* емоційного реагування викладача в проблемних ситуаціях і рівень урахування ним вимог актуальної професійної діяльності – передусім її предметної, змістової сторони.

Натомість така складова «психічного вигорання», як *деперсоналізація* (деформація стосунків з іншими людьми), не справляє відчутного негативного впливу на професійну життестійкість викладачів через ймовірне володіння цими представниками комунікативного типу професій високим рівнем розвитку психолого-комунікативної компетентності.

В результаті дослідження з'ясовано, що професійна життестійкість викладача має прямий значущий кореляційний зв'язок з його *комунікативною компетентністю* у сфері ділового спілкування і такими її критеріями, як мотиваційний та когнітивний, а також менш значущий зв'язок – з інструментальним її критерієм. Взаємозв'язок і взаємозумовленість цих професійно важливих феноменів є підтвердженням взаємодетермінованості їх розвитку. Розвинена комунікативна компетентність, є ефективним психологічним інструментом спілкування викладача у складних умовах педагогічній взаємодії, сприяє прояву сили та стійкості у прагненні особистості до розуміння і подолання професійно-комунікативних проблем. Водночас, професійна стійкість як внутрішній ресурс фахівця визначає вибір ним конструктивних способів комунікативної поведінки, що забезпечують відповідний вплив на співрозмовника і реалізацію планів із розв'язання професійно-комунікативного завдання.

Дослідження також показало, що мовлення як *здатність до висловлення своїх думок* (в усній чи письмовій формі), що має певне емоційне забарвлення, образну та стилістично витриману форму для досягнення потрібного ефекту впливу на партнера з комунікації, не спроможне безпосередньо визначати розвиток стійкості фахівця в обраній професійній сфері, як і особливості професійної самоорганізації та саморегуляції не детермінують безпосередньо вдосконалення цього вміння.

Психологічне дослідження дало змогу з'ясувати, що однією з найважливіших складових професійного і психологічного здоров'я викладача є комунікативна (соціальна) складова, яка визначається його здатністю налагоджувати продуктивні ділові та міжособистісні взаємини з оточенням, забезпечувати ко-

мфортність свого самопочуття у взаємодії, що конче потрібно в умовах роботи цих фахівців з внутрішнім світом іншої людини. А включення психологічно стійкого суб'єкта діяльності в систему професійно-комунікативних відносин збільшує його орієнтацію на трудову активність, посилює мотивацію досягнення поставлених цілей, а відтак, сприяє самоздійсненню у просторі професії.

Вчителі вищої категорії.

Внутрішні закономірності. Вчителі вищої категорії вирізняються, здебільшого, гарним рівнем професійної життєстійкості. У складових та компонентах їх життєстійкості хоча й є порівняно дещо більш та менш виражені, однак без відчутного домінування чи послаблення жодного з них. Із загальним рівнем професійної життєстійкості всі показники, що його складають, у вчителів корелюють достатньо тісно та на приблизно однаковому рівні.

Зовнішні закономірності. Різні компоненти професійної життєстійкості, з одного боку, та самоздійснення і самоефективності вчителів – з іншого, взаємопов'язані між собою, що свідчить про виражений взаємозв'язок у представників цієї професії в проявах цих особистісно-професійних феноменів.

Зв'язки з показниками професійної мотивації в них виявилися практично не вираженими, що може слугувати індикатором наявності певних проблем у професійно-мотиваційній сфері. Також не було виявлено достовірних кореляційних зв'язків показників професійної життєстійкості вчителів із показниками професійного вигорання та деформації, хоча очікувалося отримати значущі негативні зв'язки.

Із всіма показниками самооцінки психофізіологічного стану у вчителів виявилися достовірно взаємопов'язаними загальний рівень професійної життєстійкості, рівні професійного прийняття виклику, емоційного та мотиваційного компонентів. У інших випадках взаємозв'язки, хоча мають позитивну спрямованість, але є порівняно менш вираженими. Також відзначимо, що майже всі показники професійної життєстійкості вчителів, окрім показників професійного контролю і соціального компоненту, достовірно пов'язані з показником їх задоволеності своєю професією і роботою.

Журналісти.

Внутрішні закономірності. Журналісти нашої вибірки переважно мають вищий за середній рівень професійної життєстійкості. Із загальним рівнем їх професійної життєстійкості показники, що його складають, корелюють достатньо тісно. Найбільш вираженим є зв'язок із мотиваційним компонентом, а найменш – з прийняттям виклику.

Зовнішні закономірності. Більшою мірою показники професійного самоздійснення журналістів корелюють з рівнем професійної включеності, професійним компонентом та професійним контролем. Практично відсутній зв'язок самоздійснення з рівнем соціального компоненту професійної життєстійкості та професійним прийняттям виклику. Найбільш значущі зв'язки із показниками

самоефективності мають такі показники професійної життєстійкості, як рівні мотиваційного та професійного компонентів, а також загальний рівень професійної життєстійкості. Варто відзначити наявність декількох помітних зв'язків професійної життєстійкості журналістів з зовнішньою негативною мотивацією, що є виявом специфічності професійно-мотиваційної сфери представників цієї професії. Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості журналістів із показниками шкалою самооцінки психофізіологічного стану є не дуже вираженими. Помітні вони лише з емоційним та мотиваційним компонентами.

Вихователки дитячих дошкільних закладів.

Внутрішні закономірності. Для вихователок ДДЗ властивий, в цілому, дещо знижений рівень професійної життєстійкості, що визначає необхідність надання психологічної допомоги цій професійній групі у плані підвищення цього рівня. Серед трьох складових професійної життєстійкості у вихователок порівняно найменш вираженим є рівень професійного прийняття виклику, а серед чотирьох її компонентів мотиваційний та емоційний певною мірою домінують над соціальним та професійним. Майже всі показники професійної життєстійкості досліджуваних вихователок позитивно корелюють між собою. Однак, значущої кореляції не виявлено між такими показниками професійної життєстійкості, як рівень мотиваційного та соціального компонентів.

Зовнішні закономірності. Різні компоненти професійної життєстійкості вихователок достатньо тісно взаємопов'язані із показниками їх самоздійснення. А рівень професійної самоефективності вихователок виявився достовірно пов'язаним лише з рівнем соціального компоненту професійної життєстійкості. Зв'язки з показниками професійної мотивації (а саме – внутрішньою мотивацією) виражені суттєво більше. Помітні позитивні зв'язки встановлено з загальним рівнем професійної життєстійкості, рівнями професійної включеності, емоційного та професійного компонентів.

Показники професійної життєстійкості вихователок не мають значущих зв'язків з такими показниками професійного вигорання та деформації, як емоційне виснаження та деперсоналізація. Натомість майже всі складові й компоненти професійної життєстійкості (окрім соціального компонента) зворотньо і достовірно корелюють на високому рівні з редуцією особистих досягнень. Мають зворотні й достовірні зв'язки з сумарним значенням професійного вигорання й деформації такі складові й компоненти професійної життєстійкості вихователок ДДЗ, як загальний рівень професійної життєстійкості, рівень професійного прийняття виклику, рівень емоційного та мотиваційного компонентів професійної життєстійкості.

Найтісніше показники самооцінки психофізіологічного стану вихователок взаємопов'язані з такими показниками професійної життєстійкості як: загальний рівень професійної життєстійкості, рівні професійного прийняття виклику, емоційного та професійного компонентів. Найменше самооцінка їх психофізіологічного стану взаємопов'язана з мотиваційним та соціальним компонентами

професійної життєстійкості. Показники професійної життєстійкості працівників виховательок досить тісно взаємопов'язані з рівнем їх задоволеності своєю професією і роботою. Найтісніше цей показник корелює з загальним рівнем професійної життєстійкості, а найменше з її професійним компонентом.

Академічні учені.

До групи закономірностей, які відображають найбільш *стійкі внутрішні взаємозв'язки*, належать:

- взаємообумовленість між усіма структурними одиницями (складовими та компонентами) професійної життєстійкості вчених, яка підкріплена виявленими значимими позитивними кореляційними зв'язками;

- домінування у структуру професійної життєстійкості складової «прийняття виклику», реалізація якої завдає необхідну силу (величину) направленості тим діям ученого, які штовхають його на професійні досягнення. Водночас, повнота реалізації «прийняття виклику» визначається діями таких компонентів професійної життєстійкості, як «мотиваційний» та «емоційний», які, зокрема, є домінуючими серед компонентів професійної життєстійкості;

- співвідношення між структурними одиницями професійної життєстійкості за силою прояву:

а) «прийняття виклику» \Leftrightarrow «емоційний компонент» + «професійний компонент» + «мотиваційний компонент»;

б) «професійна включеність» \Leftrightarrow «емоційний компонент» + «прийняття виклику»;

в) «професійний контроль» \Leftrightarrow «мотиваційний компонент» + «професійний компонент».

- всі складові і компоненти професійної життєстійкості істотно не залежать як від вікового аспекту, так і від статевого. Однак варто зауважити, що з віком рівень складової «професійна включеності» та «мотиваційного компоненту» у вчених дещо зростає. Щодо статевих закономірностей, то виявлено, що складова професійної життєстійкості «прийняття виклику» у жінок вирізняється від чоловіків, а саме жінки-вчені більш схильні йти на ризик у нестандартних ситуаціях, більш націлені на досягнення бажаних професійних результатів.

До групи закономірностей, які відображають найбільш *стійкі зовнішні взаємозв'язки*, належать:

- достатньо сильний зв'язок професійної життєстійкості вченого від успішності його самоздійснення (як внутрішнього, так і зовнішнього), яка забезпечує актуалізацію потенційних можливостей вченого. Найбільша величина взаємозв'язків самоздійснення виявилася із такими складовими, як «професійна включеність» та «прийняття виклику»; з компонентами – «емоційний» та «мотиваційний»;

- зв'язок із самоефективністю здійснюється через складову «професійна включеність» та «професійний компонент»;

- зв'язок із показником внутрішньої мотивації найтісніше виявлений з-поміж складових з «прийняттям виклику» та «загальним рівнем професійної життєстійкості»; з-поміж компонентів – «професійний» та «емоційний»;

- не виявлено достовірного зв'язку із показниками зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації, що свідчить про те, що, рівень зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації не впливає на рівень прояву показників професійної життєстійкості як її структурних одиниць;

- відсутність достовірного зв'язку між більшістю показників професійної життєстійкості академічних вчених із показником задоволеності своєю професією і роботою, окрім одного – «професійної включеності». Припускаємо, що останній, вступаючи у взаємодію з емоційним станом задоволеності, не лише не втрачає своїх властивостей, але разом вони створюють т.зв. «силове поле» цього зв'язку, яке завдає напрям, силу та його характер. У такій сукупній дії цей зв'язок забезпечує виникнення і збереження відчуття вченим своєї ефективності, відчуття себе джерелом змін як у діяльності, так й у своїх можливостях; джерелом самоствердження і самоздійснення;

- висока професійна життєстійкість, особливо її складової «професійна включеність» та «емоційним» компонент успішно гальмують формування симптомів професійного вигорання. Проте, найбільший вплив на виникнення синдрому професійного вигорання та набуття окремих профдеформаційних ознак (емоційного виснаження та деперсоналізації) у науковців чинить «професійна включеність» та «емоційним» компонент професійної життєстійкості;

- професійна життєстійкість у своєму функціонуванні питомо не залежить від якості психофізіологічного стану вченого, проте, зафіксовано достовірний зв'язок між «загальним рівнем професійної життєстійкості» і «працездатністю». Виявлено певний взаємовплив між двома складовими: «професійна включеність» \Leftrightarrow «працездатність», «стан здоров'я»; «прийняття виклику» \Leftrightarrow «працездатність», «задоволеність від роботи», «зацікавленість в роботі», «стан здоров'я».

Серед компонентів професійної життєстійкості виявлений достовірний зв'язок по трьом її показникам: «емоційний компонент» пов'язаний з більшістю показників ПФС; «мотиваційний компонент» \Leftrightarrow «працездатністю» і «задоволеністю від роботи»; «соціальний компонент» \Leftrightarrow «стан здоров'я» і «настрій»;

- виявлено зв'язок професійної життєстійкості з саморегуляцією через два її показника: «загальний рівень саморегуляції» і «моделювання» із складовими: «прийняття виклику» і «професійний контроль», а також з «мотиваційним» компонентом.

Науковців-психологи.

В середньому по вибірці досліджувані характеристики варіюють в межах середньо-високого рівня, що свідчить про наявність високої професійної життєстійкості. Цей висновок підтверджений структурою достовірних кореляцій професійної життєстійкості з іншими професійно важливими характеристиками: за-

гальним та внутрішнім рівнями професійного самоздійснення, самоефективністю, зовнішньо позитивною мотивацією, показниками психофізіологічного стану, емоційним виснаженням, редукацією особистих досягнень, сумарним значенням емоційного вигорання (негативні кореляції).

Так, проведене багатопараметричне дослідження професійної життєстійкості, її компонентів і деяких професійно важливих характеристик, розширює і, в той же час, конкретизує діапазон досліджень феномену, зокрема, у науковців-психологів, дозволяє виявити у них загальні та специфічні тенденції, найбільш сприятливі умови для професійних успіхів, що важливо, без виснажливих емоційно забарвлених деструкцій.

Спортивні тренери.

Для спортивних тренерів властивий, в цілому, підвищений рівень професійної життєстійкості. Однак, 30% тренерів з низьким і нижчим за середній рівнями професійної життєстійкості мають потребувати психологічної допомоги з метою зміцнення в них професійної життєстійкості.

Серед трьох складових професійної життєстійкості у спортивних тренерів порівняно найбільш вираженим є професійний контроль, а найменш – професійне прийняття виклику. Серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найбільш вираженим є професійний, а найменший прояв, істотно поступаючись першому, а також іншим компонентам, має соціальний компонент.

Із загальним рівнем професійної життєстійкості спортивних тренерів більшою мірою корелює рівень професійного контролю, а найменше – професійне прийняття виклику, що свідчить про порівняно вищий внесок першого, і менший – останнього у цей інтегральний показник.

Серед складових професійної життєстійкості спортивних тренерів професійна включеність, маючи достатньо тісний кореляційний зв'язок з професійним контролем, у істотно меншій мірі взаємопов'язана з прийняттям виклику. Самі ж прийняття виклику та професійний контроль мають між собою помірну кореляцію. Різні компоненти професійної життєстійкості спортивних тренерів (емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний) взаємопов'язані між собою на середньому рівні.

III. ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА

(окремі практичні аспекти сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій)

1. Діагностика професійної життєстійкості

Діагностику професійної життєстійкості, тобто визначення у фахівця її загального рівня та індивідуальних особливостей вираженості її складових, можна вважати обов'язковою передумовою здійснення будь-якого комплексу заходів, спрямованих на підвищення життєстійкості фахівців соціономічних професій. Відповідно, у першому розділі ми проаналізуємо наявні методи досліджень життєстійкості та викладемо розроблений нами Опитувальник професійної життєстійкості.

Аналіз методів досліджень життєстійкості

За більше, ніж чотири десятиліття досліджень життєстійкості було розроблено значну кількість діагностичного інструментарію, а також його модифікацій та адаптацій на різні мови, для вивчення цього феномену. Серед найбільш відомих методик можна назвати: Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey*), Опитувальник життєстійкості (*The Hardiness Survey*), Шкалу диспозиційної стійкості (*The Dispositional Resilience Scale*). В Україні значного розповсюдження набула російська адаптація (та її переклади українською) опитувальника S. Maddi *The Hardiness Survey*, опублікована Д. Леонтьєвим та Є. Рассказовою під назвою *Тест життєстійкості* (Леонтьєв та Рассказова, 2006).

Нижче проаналізуємо інструментарій, про розробку та використання якого повідомляється в доступних англійськомовних наукових джерелах.

Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey*) S. Kobasa, S. Maddi та ін.

Перша спроба розробки діагностичного опитувальника життєстійкості зроблена S. Kobasa в 1979 р. Він складався зі 101 пункту та 18 шкал, що були запозичені з п'яти різних тестів, і мав слабку факторну структуру.

Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey – PVS*), що складається з 50 запитань, став третім поколінням опитувальника життєстійкості, розробку якого було започатковано S. Kobasa та S. Maddi. З 50 запитань 16 характеризують включеність, і по 17 – контроль та прийняття виклику. Відповіді сформовані на основі шкали Лайкерта (4 варіанти), що має діапазон від 0 (не вірно) до 3 (правильно); 39 пунктів мають зворотню оцінку (наведено за Bahadorikhosroshahi, & Nabibi-Kaleybar, 2017).

Опитувальник особистісних поглядів переглянутий (*The Personal Views Survey III-Revised – PVS III-R*) має 18 пунктів і дозволяє отримати загальний показник життєстійкості, а також три показники підрядного рівня за шістьма пун-

ктами кожний: включеність, контроль та прийняття виклику. Самооцінка здійснюється досліджуванним за чотирибальною шкалою Лайкерта від «повністю не вірно» до «повністю вірно». Норма за загальним показником життестійкості становить від 19 до 49 балів, в середньому 38 – 41 балів (наведено за Golby, & Sheard, 2004).

Повідомляється про використання іспанської адаптації *PVS* (De la Vega et al., 2013) та особливо багато іранської (Bahadorikhostroshahi, & Habibi-Kaleybar, 2017; Ghasemi, Kajbaf, 2019; Khademi, & Zadeh, 2015; Khaledian et al., 2013).

Опитувальник життестійкості (The Hardiness Survey) S. Maddi та ін.

Опитувальник життестійкості III-R (*The Hardiness Survey III-R*) складається з 65 пунктів та вимірює *фактори вразливості* до стресу, напруги та регресивного подолання, а також *фактори стійкості* життестійких переконань, життестійкого подолання та життестійкої соціальної підтримки. Фактори вразливості та стійкості порівнюються один з одним у ракурсі здоров'я. Опитувальник життестійкості IV-R (*The Hardiness Survey IV-R*) може доповнювати попередній, оскільки додає інформацію про такі *фактори стійкості* як життестійка релаксація та життестійка фізична активність (Maddi, 2004).

Шкала диспозиційної стійкості (The Dispositional Resilience Scale) P. Bartone та ін.

Шкалу диспозиційної стійкості з 45 запитань (*45-item The Dispositional Resilience Scale – DRS-45*) розробив P. Bartone та вперше апробував у дослідженнях за участю чиказьких водіїв автобусу. Пізніше науковець запропонував також 30-ти та 15-пунктні версії цієї шкали (*DRS-30* та *DRS-15*), які є скороченими версіями *DRS-45*. Всі версії показали гарну внутрішню узгодженість та критеріальну валідність (Bartone et al., 2008). Розробка скорочених версій була зумовлена потребою підвищення швидкості проведення діагностики за умови збереження інформативності отримуваних показників.

Вищеназвані методики використовуються для діагностики життестійкості за трьома «традиційними» складовими конструкту – включеністю, контролем та прийняттям виклику. Ці методики інтенсивно використовувалися P. Bartone та іншими науковцями в дослідженнях з військовослужбовцями (Bartone, 2007; Bartone et al., 2012; Bartone, & Homish, 2020; Erbes, 2011; Gayton, & Kehoe, 2015; Hystad et al., 2010, 2011), а також показали гарні результати й на інших вибірках (Bartone et al., 2012; Chincholikar, & Kulkarni, 2017; Crosson, 2015; Fyhn et al., 2016). Варто відзначити, що найчастіше застосовувалася найкоротша розробка – *DRS-15*. Повідомляється про використання румунської (Giurcă et al., 2017) та норвезької (Fyhn et al., 2016; Hystad et al., 2010, 2011) адаптацій різних версій *DRS*.

Для оцінки в усіх методиках використовується чотирибальна шкала Лайкерта від 0 до 3 (0 = «повністю не вірно», 1 = «частково правильно», 2 = «достатньо правильно», 3 = «правильно»). У *DRS-45* по 15 запитань відповідають кожній з трьох складових життестійкості. Відповідно, у *DRS-30* та *DRS-15* – по 10 і 5 запитань. Частина з них має характер прямих і частина – зворотних.

Інші методики

В науковій літературі також повідомляється про використання таких методик дослідження життестійкості як: Опитувальник психологічної життестійкості (*The Psychological Hardiness Questionnaire*) на 27 запитань (Azarian et al., 2016), Шкала стійкості Коннора-Девідсона (*The Connor–Davidson Resilience Scale*) на 25 запитань (Bahadorikhosroshahi, & Habibi-Kaleybar, 2017), Опитувальник особистісної стійкості (*The Resistant Personality Questionnaire*) на 21 запитання (Calvo, & García, 2018), Шкала академічної життестійкості (*The Academic Hardiness Scale*) на 18 запитань (Creed et al., 2013), Шкала психологічної життестійкості (*The Psychological Hardiness Scale*) на 27 запитань (Hammoud et al., 2019), Коротка шкала стійкості (*The Brief Resilience Scale*) на 21 запитання (Mazerolle et al., 2018) і 6 запитань (Smith et al., 2008), Шкала життестійкості (*The Hardiness Scale*) на 21 запитання (Merino-Tejedor et al., 2015), Опитувальник професійної життестійкості (*The Occupational Hardiness Questionnaire*) на 22 запитання (Moreno-Jiménez et al., 2014), *Коротка версія тесту життестійкості* Д. Леонтьєва та Є. Рассказової на 15 запитань (Олефір та ін., 2013).

З вищенаведеного ми бачимо, що кількість запитань в методиках діагностики життестійкості поступово скорочувалась і переважна більшість сучасного діагностичного інструментарію містить кількість запитань (пунктів) в межах 15-25. Власне, кількість запитань у нашому *Опитувальнику професійної життестійкості*, який ми представимо нижче, відповідає цим межам і дорівнює 24.

Опитувальник професійної життестійкості

Загальна характеристика опитувальника професійної життестійкості

Необхідність розробки власного діагностичного інструменту життестійкості – *Опитувальника професійної життестійкості* обґрунтована специфікою предмету нашого дослідження – професійною життестійкістю фахівців соціономічних професій. В жодному з численого переліку проаналізованого вище інструментарію дослідження життестійкості відсутній чіткий фокус на професійних аспектах. Всі вони мають більш загальний щодо життестійкості характер і використовувані в них питання можуть стосуватися і сприйматися стосовно різних аспектів повсякденного життя. Наприклад: «Я часто відчуваю себе безпорадним», «Я часто відчуваю відчуження від оточуючих», «Я сприймаю стресові події як можливість для особистого зростання» (переклад питань з методики *DRS-30*) тощо.

Опитувальник професійної життестійкості ми розробили на змістовій основі трьох взаємопов'язаних складових життестійкості що були визначені у відомих роботах S. Kobasa, S. Maddi та ін. – контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge). Також при розробці опитувальника у кожній із вищеназваних складових професійної життестійкості ми виділили ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний. Таким чином опитувальник надає можливість визначити *загальний рівень про-*

фесійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його трьох складових та чотирьох компонентів.

Опитувальник містить 24 запитання (див. <http://prof-diagnost.org>), на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо. Відому шкалу Лайкерта, що, як правило, застосовується у інших методиках діагностики життєстійкості, ми вирішили не використовувати оскільки вона, у цьому разі, не здатна повною мірою відобразити специфіку можливих відповідей на різні питання. Бланк опитувальника українською мовою наведено нижче.

При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам). Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

№	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

Психометричні характеристики опитувальника професійної життєстійкості

Стандартизація опитувальника здійснювалася згідно з загальноприйнятою процедурою. Проведення досліджень, на основі результатів яких отримані показники стандартизації, засновувалося на нашій концепції дистанційної професійної психодіагностики (Кокун, 2010) та розробленому відповідно до неї діагностичному інтернет-сайті <http://prof-diagnost.org>.

У дослідженнях взяло участь 452 користувача мережі Інтернет (205 чоловіків та 247 жінок) із різних країн (73% склали жителі України). Вік досліджуваних – від 18 до 77 років ($M = 35,93$; $SD = 13,97$). З них у віці до 25 років включно 124 (27,4%) особи; у віці 26 – 30 років – 53 (11,7%) осіб; 31 – 40 років – 100 (22,1%) осіб; 41 – 50 років – 94 (20,8%) осіб; 51 рік і старші – 81 (17,9%) осіб. Переважна більшість (92%) досліджуваних відзначили, що виконання ними професійних обов'язків передбачає постійні або часті контакти з іншими людьми. Для всіх восьми показників опитувальника властивий розподіл близький до нормального (сума Skewness and Kurtosis за модулем складає менше за 1).

Виявилося, що показники чоловіків та жінок за загальний рівнем професійної життєстійкості є майже ідентичними ($M = 61,28$ та $61,27$). Тому показники стандартизації та нормативні дані Опитувальника професійної життєстійкості (таблиці 1 та 2) подані без диференціації за статтю. Певні достовірні відмінності (але у абсолютному плані несуттєво виражені) між чоловіками та жінками наявні лише за шкалами професійної включеності, професійного прийняття виклику та емоційного компоненту професійної життєстійкості.

Коефіцієнт Кронбаха (α) шкал професійних включеності, контролю та прийняття виклику склав $0,74$; шкал емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості – $0,79$; всіх семи шкал разом – $0,89$. Такі показники характеризують внутрішню узгодженість опитувальника як достатню.

Таблиця 1

**Показники стандартизації
Опитувальника професійної життєстійкості**

№	Показники професійної життєстійкості	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	61,27	9,72
2	Рівень професійної включеності	19,58	4,22
3	Рівень професійного контролю	20,83	3,59
4	Рівень професійного прийняття виклику	20,82	4,10
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	14,95	3,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	16,47	3,09
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	14,80	2,84
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	15,03	3,28

Наведені в таблиці показники свідчать, що за кількісною враженістю така складова професійної життєстійкості як професійна включеність дещо поступається професійному контролю та прийняттю виклику. А серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості порівняно найбільш вираженим є мотиваційний, а найменш вираженим – соціальний.

При нормуванні для визначення кількісних меж п'яти градацій рівня професійної життєстійкості ми використовували крок у 20% отриманого розподілу показників на всій вибірці (таблиця 2).

Для опитувальника властива достатньо висока конкурентна валідність, про що зокрема свідчить наявність достовірних кореляційних зав'язків різних його шкал з: 1) шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (до $r = 0,42$); 2) показником ступеню задоволеності професією і роботою Методики «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» (до $r = 0,34$); 3) показниками професійного «вигорання» та деформації методики Модифікація опитувальника на

професійне «вигорання» та деформацію (до $r = -0,27$); 4) професійною самоефективністю за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (до $r = 0,28$); 5) показником внутрішньої мотивації професійної діяльності за методикою Мотивація професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана (до $r = 0,25$); 6) показниками Методики виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2 (до $r = 0,54$); 7) показниками Опитувальника професійного самоздійснення (до $r = 0,3$).

Таблиця 2

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах)

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Накопичений відсоток $N = 452$
1	Низький	0 – 53	0 – 20 %
2	Нижчий за середній	54 – 59	21 – 40 %
3	Середній	60 – 63	41 – 60 %
4	Вищий за середній	64 – 69	61 – 80 %
5	Високий	70 – 96	81 – 100 %

2. Загальні передумови підвищення життєстійкості особистості

Ознаки та чинники життєстійкості

Очевидно, що практичні розробки, спрямовані на підвищення життєстійкості, мають засновуватись на врахуванні ознак (проявів) та чинників життєстійкості. Тому важливим, однак на наш погляд, дуже неоднозначним, є питання їх змістовного співвідношення.

Цілком справедливо до однієї з головних ознак життєстійкої особистості Т. Титаренко та Т. Ларіна відносять (2009) її контекстуальність, тобто чутливість до найрізноманітніших зовнішніх впливів, коли особистість органічно «вписується» у різні контексти (політичні й економічні, робочі й сімейні, релігійні й атеїстичні), вмiло відгукує на потреби її оточення і прогнозує динаміку розгортання подій. Окрім того, авторки до таких ознак відносять ще й задоволеність людини своєю працею та високу ефективність діяльності у різних сферах життя. Р. Bartone та ін. (2008) та Р. Bartone (2012) зазначають, що люди з високою життєстійкістю мають виражене відчуття включеності до життя та роботи, активно залучені до подій навколо себе. Вони вірять, що можуть контролювати або впливати на те, що відбувається, їм подобаються нові ситуації та виклики, вони внутрішньо мотивовані і створюють власне відчуття мети.

Але й для вищенаведених прикладів, й для більшості випадків загалом, досить важко диференціювати *ознаки* (прояви) та *чинники* життєстійкості, оскільки вони часто можуть виступати в обох іпостасях. Наприклад, І. Германський та С. Кондратюк (2016) до основних ознак життєстійкості відносять: фізичну і нервово-психологічну витривалість, навички здорового способу життя; стресостійкість, володіння методиками аутотренінгу, релаксації; моральну стійкість;

стійкий пізнавальний інтерес, навички рефлексії, аналізу та узагальнення; володіння комунікативними навичками; навички роботи із суперечливою інформацією; навички побутової, господарської та трудової діяльності.

Проте з наведеного переліку ознак переважна їх більшість – володіння методами аутотренінгу, релаксації, навички здорового способу життя, рефлексії, аналізу та узагальнення, стійкий пізнавальний інтерес, володіння комунікативними навичками, навички роботи із суперечливою інформацією, навички побутової, господарської та трудової діяльності, на наш погляд, є не стільки ознаками, скільки *чинниками* життестійкості – тобто, тими якостями, що означену життестійкість забезпечують, є її основою. І лише такі ознаки, як фізична і нервово-психологічна витривалість, стресостійкість, моральна стійкість, одночасно є і *чинниками* життестійкості, і, у значній мірі, її *ознаками*.

Загалом, до чинників, що можуть бути сприятливими або несприятливими стосовно розвитку і прояву життестійкості людини, як її інтегральної особистісної властивості, дослідники відносять достатньо великий перелік. Р. Bartone (2012) справедливо зазначає, що в життестійкість свій внесок мають багато чинників різних рівнів. Серед зовнішніх називають різноманітні чинники зовнішнього середовища (Балабанова, 2016), сімейні обставини (Bartone, 2012). Серед внутрішніх – позитивне світосприйняття, оптимальність реакцій в ситуації стресу, самоефективність, ефективну саморегуляцію (Наливайко, 2006), (Фоминова, 2012), екстраверсію та активність (Логинова, 2010), спрямованість на самореалізацію (Кравчук, 2014), (Наливайко, 2006), гарне здоров'я (Титаренко та Ларіна, 2009), соціальний досвід, освіту, особистісну зрілість, інтелект, фізичну форму (Bartone, 2012) та ін.

Зазначене набуло емпіричного підтвердження у дослідженнях на різних вибірках: студентів різних спеціальностей (Кіосева, 2016), (Кравчук, 2014), (Кузнєцова, 2014), (Логинова, 2010), (Лук'янова, 2012), (Олефір, 2011), (Hasanvand, 2013), майбутніх моряків (Бабатіна, 2016), менеджерів (Панченко, 2016) тощо.

Аналіз психологічної практики підвищення життестійкості

Хоча проблемі життестійкості в цілому й присвячено значну кількість наукових праць, однак проблемі її *підвищення, розвитку* приділяється порівняно незначна увага. На наш погляд, А. Фоминова (2012) досить справедливо зазначає, що життестійкість розвивається і трансформується в процесі життя людини, спираючись на позитивне самоствалення і почуття задоволеності від власної життєдіяльності, містить ціннісно-сміслові установки на власну можливість визначати і контролювати події свого життя. Життестійкість, за авторкою, опосередковується такими чинниками як: типологічні особливості, вік, професія, соціальний статус, і проявляється в особливостях свідомої саморегуляції, успішності подолання стресових ситуацій, в реалізації своєї життєвої програми.

Р. Bartone (2006) розмірковуючи в контексті проблеми формування життестійкості вказує, що якщо чинники, які її пояснюють є вже достатньо чітко ви-

значеними та зрозумілими, то чому б тоді не спробувати підвищити життєстійкість навіть для тих, хто найбільш уразливий до стресу.

Одна з перших програм, спрямованих на підвищення рівня життєстійкості, була розроблена S. Maddi (1987). В ній використовувались три взаємопов'язані методи подолання, покликані допомогти людям перетворити руйнівні зміни в менш напружені переживання, через вивчення їх пізнавальних, емоційних та поведінкових реакцій на стресовий вплив. Цей тренінг дозволяв людям набувати більшої включеності, навчитися контролювати власне життя та розвиватися виклику взаємодії зі світом. Заняття проводилися у невеликих групах впродовж двох-трьох місяців. Отриманий ефекти зберігався впродовж шестимісячного періоду спостережень (Khoshaba, & Maddi, 1999). Пізніше ця тренінгова програма була удосконалена шляхом додавання компонентів соціальної підтримки та ефективної самопомоги. Учасники груп навчалися тому як підвищити ефективність взаємодії із значущими для себе людьми, як правильно розслаблятися, харчуватися та займатися фізичними вправами (Maddi, 2004)

В. Панченко (2015) запропонувала досить широкий комплекс методів, спрямованих на підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Авторка наголошує на необхідності оволодіння менеджерами: 1) аутопсихологічними технологіями, спрямованими на пізнання й перетворення самих себе, своїх смисложиттєвих орієнтацій, життєвого шляху через мотиваційні (самовмотивованість), аудтодіагностичні (самодіагностика), пізнавальні (саморефлексія, саморозвиток), корекційно-розвивальні (саморегуляція, самокорекція) прийоми та засоби; 2) оволодіння ними, системою управлінських знань, умінь, навичок, дій, що мають забезпечити успішність адаптації менеджерів як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності. Подальші дослідження авторки були спрямовані на практичну апробацію розробленої нею моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій і, зокрема, соціально-психологічного тренінгу «Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера», показали істотне підвищення в менеджерів експериментальної групи рівнів трьох складових життєстійкості, а також показників рівня професійної адаптованості.

Н. Юр'євою (2015) завдання підвищення рівня життєстійкості також вирішується через розробку тренінгу, що отримав назву «Мотиваційні ресурси життєстійкості». Цей тренінг успішно апробовано на вибірці курсантів Національної академії Національної гвардії України, на підставі чого зроблено висновок про його ефективність і придатність для практичної реалізації в умовах військових частин. Авторка дуже слушно, на наш погляд, зазначила, що оскільки досягти кардинальних змін у змісті мотиваційної сфери за 32 аудиторні години неможливо, тому основний наголос у змісті тренінгу має бути на формуванні процесуальної, «технологічної» складової мотиваційної сфери (навчанню прийомам самомотивування, формуванню здатності до самодетермінізму, виробленню вектора активної життєвої позиції, просоціальності і професійної місії).

В роботі Т. Титаренко та Т. Ларіної (2009) життєстійке подолання складної життєвої ситуації пропонується здійснювати у два етапи. На першому вирішується завдання якнайшвидшого зняття емоційного напруження через використання різних релаксаційних вправ. На другому – рекомендується зосередитись на вирішенні складної ситуації, а не шукати шляхи як втекти від труднощів. Для цього авторки пропонують: ретельно проаналізувати проблеми і знайти творчі способи їх вирішення; рішуче керувати власним життям; активно шукати шляхи підвищення особистісної ефективності; надавати соціальну підтримку та допомогу; намагатися використовувати складну стресову ситуацію як можливість навчитися новому, збільшити свій багаж ресурсів.

S. Escolas та ін. (2013) повідомляють про використання в армії США програми «Комплексний солдатській фітнес» (Comprehensive Soldier Fitness), спрямованої на розвиток «психологічної стійкості» в п'яти вимірах: фізичному, соціальному, емоційному, духовному та сімейному. Ця програма поєднує принципи позитивної психології та когнітивно-поведінкової терапії з особливим акцентом на оптимізм, вирішення проблем, самоефективність, саморегуляцію, емоційну обізнаність, гнучкість, емпатію та міцні стосунки.

Досить відкритим залишається питання щодо стійкості результатів досягнутих в учасників різних «тренінгів життєстійкості» змін. S. Hystad та ін. (2015) вказують, що результати багатьох досліджень дещо обмежені тим, що в них використовувався відносно короткий тренінговий термін із мінімальним спостереженням після нього. Адже використання коротких термінів збільшує вірогідність того, що досягнуті покращення є ефектом навчання завдяки ознайомленню з тестом. Автори наводять характерний приклад дослідження, в якому рівень життєстійкості підвищився відразу після закінчення тренінгу, але повернувся до базового рівня через півроку. Тому для отримання довготривалих ефектів, тренінги життєстійкості можуть потребувати регулярних спостережень та ретренінгів протягом тривалого періоду часу.