

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ

NATIONAL ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE
G.S. KOSTIUK INSTITUTE OF PSYCHOLOGY OF THE NATIONAL
ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE



ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ЖИТТЕСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

PSYCHOLOGY • ПСИХОЛОГІЯ



ПСИХОЛОГІЯ • PSYCHOLOGY

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ



**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ
ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

Монографія

За редакцією О. М. Кокуна

Видавець Вікторія Кундельська
Київ – Львів
2021

УДК 159.922: 159.938
К 59

*Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
(протокол № 8 від 24 червня 2021 р.)*

Рецензенти:

Бондаренко О., завідувач кафедри психології та туризму Київського національного лінгвістичного університету, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор;

Музика О., завідувач лабораторії психології обдарованості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, професор.

Кокур О. М.

К 59 Психофізіологічні закономірності життестійкості фахівців соціономічних професій: монографія / О. М. Кокур, В. В. Клименко, О. М. Корніяка та ін.; за ред. О. М. Кокуна. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. – 236 с.
ISBN 978-617-8116-02-6

Колективна монографія стала основним підсумком виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України наукового дослідження. У теоретичній частині монографії обґрунтовуються провідні теоретико-методологічні засади дослідження професійної життестійкості особистості. Зокрема, здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз феномену життестійкості як напряму сучасних психологічних досліджень, обґрунтовано зміст та визначення поняття професійної життестійкості, викладено сучасні психофізіологічні основи професійного самоздійснення особистості. У емпіричній частині монографії викладено психофізіологічні закономірності життестійкості фахівців соціономічних професій, що стали основним підсумком досліджень за участю 1066 фахівців. Висвітлено та проаналізовано загальні закономірності професійної життестійкості фахівців соціономічних професій, спільні та відмітні особливості професійної життестійкості фахівців різних професій, а також докладно розглянуто психофізіологічні закономірності професійної життестійкості 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. Завершують монографію основні положення концепції психофізіологічних основ життестійкості фахівців соціономічних професій.

Монографія може становити інтерес для науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.

Номер державної реєстрації наукового дослідження 0119U002173

ISBN 978-617-8116-02-6

© Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021
© Видавець Вікторія Кундельська, 2021

ЗМІСТ

Вступ (<i>Олег Кокун</i>)	7
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ	10
1.1. Життєстійкість як напрям сучасних психологічних досліджень (<i>Олег Кокун</i>)	10
1.1.1. Актуальність та загальна постановка проблеми життєстійкості.....	10
1.1.2. Історія та основні контексти досліджень життєстійкості.....	12
1.1.2.1. Початок досліджень феномену життєстійкості.....	12
1.1.2.2. Подальші дослідження життєстійкості	14
1.1.3. Значимість життєстійкості для особистості: результати досліджень	16
1.1.3.1. Дослідження зі студентами	17
1.1.3.2. Дослідження в різних професійних сферах	19
1.1.3.3. Дослідження з військовослужбовцями та представниками інших професій з особливими умовами діяльності	21
1.2. Від життєстійкості загалом, до професійної життєстійкості, зокрема (<i>Олег Кокун</i>)	25
1.2.1. Аналіз змісту поняття життєстійкості	25
1.2.2. Розмежування життєстійкості з близькими за смислом поняттями.....	29
1.2.3. Поняття професійної життєстійкості.....	31
1.3. Психофізіологічні основи професійної життєстійкості особистості (<i>Віктор Клименко</i>).....	33
1.3.1. Синтаксис психофізіологічних основ праксису	34
1.3.2. Органи «психе» і «фісς» – утворення із неживого на живе.....	41
1.3.3. Дискурсивно-логічні засоби перетворення живого на духовне	46
1.3.4. Психомоторика – втілення живої думки у матеріальні конструкції.....	48
1.3.5. Підсумок.....	51

Розділ 2. ЕМПІРИЧНІ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ	52
2.1. Загальні закономірності професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій (<i>Олег Кокун</i>)	53
2.1.1. Особливості професійної життєстійкості фахівців різного віку та статі.....	54
2.1.2. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості фахівців	56
2.1.2.1. Взаємозв'язки показників Опитувальника професійної життєстійкості	56
2.1.2.2. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості та самоактуалізації.....	57
2.1.2.3. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості та самоздійснення	59
2.1.2.4. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками професійної самоефективності та мотивації	62
2.1.2.5. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками комунікативних та організаційних здібностей.....	64
2.1.2.6. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками задоволеності своєю професією та роботою	65
2.1.2.7. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками професійного «вигорання» та деформації	66
2.1.2.8. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками чинників професійного становлення.....	67
2.1.2.9. Висновки щодо загальних закономірностей професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій	69
2.2. Спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців різних професій (<i>Олег Кокун</i>)	71
2.2.1. Порівняльний аналіз фахівців різних професій за показниками професійної життєстійкості	72
2.2.2. Порівняльний аналіз особливостей взаємозв'язків показників професійної життєстійкості фахівців різних професій.....	76
2.2.2.1. Вікові особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості фахівців різних професій	76

2.2.2.2. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та самоздійснення фахівців різних професій	78
2.2.2.3. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та самоефективності фахівців різних професій	81
2.2.2.4. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та мотивації фахівців різних професій	82
2.2.2.5. Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та задоволеності професією та роботою фахівців різних професій	84
2.2.2.6. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та «вигорання» і деформації фахівців різних професій	85
2.2.2.7. Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та самооцінки психофізіологічного стану фахівців різних професій	89
2.2.2.8. Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та професійно-життєвої задоволеності фахівців різних	93
2.2.2.9. Узагальнення спільних та відмінних особливостей професійної життєстійкості фахівців різних професій	96
2.3. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості працівників профспілкових організацій (<i>Інга Болотнікова</i>)	99
2.4. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості топ-менеджерів комерційних організацій (<i>Галина Дзвоник</i>)	109
2.5. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості викладачів коледжу (<i>Тетяна Савченко</i>).....	117
2.6. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості викладачів закладів вищої освіти (<i>Ольга Корніяка</i>)	122
2.7. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості вчителів вищої категорії (<i>Наталія Панасенко</i>)	147
2.8. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості журналістів (<i>Наталія Панасенко</i>).....	154
2.9. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості вихователюк дитячих дошкільних закладів (<i>Марія Войтович, Тетяна Завадська</i>).....	158

2.10. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості академічних учених (<i>Галина Гуменюк</i>)	171
2.11. Психофізіологічні особливості професійної життєстійкості науковців-психологів (<i>Тетяна Кружева</i>).....	198
2.12. Розвиток саморегуляції як передумова формування професійної життєстійкості майбутніх педагогів (<i>Юрій Серьогін, Володимир Гомонюк</i>)	204
2.13. Особливості професійної життєстійкості спортивних тренерів (<i>Іванна Коробейнікова</i>)	210
Висновки. Основні положення концепції психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій (<i>Олег Кокун</i>).....	214
Література	225
Відомості про авторів	235

ВСТУП

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.

Колективна монографія стала основним підсумком виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України трирічного наукового дослідження. *Мета* цього дослідження полягала у визначення психофізіологічних закономірностей життєстійкості фахівців соціономічних професій та розробці на підставі цього концепції психофізіологічних основ професійної життєстійкості представників цієї професійної групи.

У теоретичній частині монографії обґрунтовуються провідні теоретико-методологічні засади дослідження професійної життєстійкості особистості. Зокрема, здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз феномену життєстійкості як напряду сучасних психологічних досліджень, обґрунтовано зміст та визначення поняття професійної життєстійкості, викладено сучасні психофізіологічні основи професійного самоздійснення особистості.

У емпіричній частині монографії викладено психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій, що стали основним підсумком досліджень науковців лабораторії вікової психофізіології за участю 1066 фахівців. Висвітлено та проаналізовано загальні закономірності професійної життєстійкості фахівців

соціономічних професій, спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців різних професій, а також 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. Завершують монографію основні положення концепції психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій.

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

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.

Загальновідомо, що пізнання закономірностей світу становить не тільки першу задачу науки, а й основу доцільної діяльності людини. В цій роботі ми виходимо із загальнонаукового розуміння змісту поняття «закономірностей» як *щодо 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 визначили «внутрішні» взаємозв'язки між її різними показниками,

отриманими в ході 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.

Монографія може становити інтерес для науковців у галузі психології особистості, психології праці, психофізіології, психодіагностики, практичних психологів, викладачів, керівників установ та організацій, аспірантів.

Розділ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Життєстійкість як напрям сучасних психологічних досліджень

1.1.1. Актуальність та загальна постановка проблеми життєстійкості

Проблема стійкості людини перед різноманітним життєвим труднощів була серед найпріоритетніших у будь-якому суспільстві. Вона привертала і продовжує привертати увагу філософів, літераторів, медиків, освітян і психологів (Фоминова, 2012). Подолання та гідне переживання складних життєвих періодів є вельми актуальним і для теперішнього періоду розвитку нашого суспільства.

Дослідники справедливо характеризують ритм життя сучасного суспільства як стресогенний, а в деяких випадках, навіть як екстремальний та критичний (Евтушенко, 2016). Так до провідних стрес-чинників сьогоденного швидко змінюваного світу для фахівців різних професій Bartone та ін. (2013) відносять необхідність пристосовуватись до обставин, швидкість змін яких постійно зростає, швидкі темпи появи нових технологій, обладнання та систем, зміни способів виконання багатьох професійних задач, підвищення рівня глобалізації здійснюваних операцій, що зумовлює обов'язковість для фахівців вчитися діяти ефективно в незвичних мовно-культурних умовах.

Загалом, бурхливі соціальні, економічні, політичні, технічні і технологічні зміни, збільшення інформаційного потоку, несприятливий екологічний стан навколишнього середовища, негативно відображаються на психологічному здоров'ї та благополуччі переважної більшості населення, викликаючи в людини стреси, неврози, депресивні стани та прояви неадекватної поведінки (Евтушенко, 2016; Наливайко, 2006; Фоминова,

2012). Останнім часом негативний вплив названих негативних чинників було істотно посилено пандемією COVID-19.

Як зазначає Р. Bartone (2012), сучасне життя є за своєю суттю стресовим і стає таким тим більше, оскільки темпи технологічних змін продовжують зростати. У той же час, на переконання автора, хоча велика увага й приділяється вивченню тих людей, вплив стресу на яких є руйнівним, значна кількість з них здатні з надзвичайною стійкістю реагувати навіть на сильний або травматичний стрес. Внаслідок цього питання суб'єктивного благополуччя, якості життя, життєздатності і життєстійкості людини викликають все більший інтерес дослідників (Евтушенко, 2016; Соболева, 2014; Титаренко та Ларіна, 2009; Фоминова, 2012). Вказується на необхідність цілісного осмислення особистісних характеристик, відповідальних за переборення, подолання життєвих труднощів (Кравчук, 2014).

Підвищений інтерес до вивчення феномена життєстійкості сучасна психологія виявляє зокрема й внаслідок його надзвичайно важливого значення для підтримки психологічного здоров'я людини (Евтушенко, 2016). Життєстійкість вважають відносно новим психологічним феноменом, що досліджується в різних сферах (Azarian та ін., 2016). Концепція життєстійкості людини активно розвивається та впроваджується в світі в галузі медицини, зокрема, охорони здоров'я та догляду за хворими, у сфері громадської безпеки, військових операцій, спорту, бізнесу та сім'ї (Кузнєцова, 2014). Феномен життєстійкості («hardiness») розглядається як фактор стресостійкості індивіда (М. Раш, В. Шоел, С. Барнард, Ф. Родволт, С. Агустдоттер), його продуктивної діяльності в умовах напруження сил і тривалої монотонної роботи (Ч. Сенсан), умова наявності відчуття повноти життя та його якості (Д. Еванс), чинник формування соціального інтересу, поглиблення міжособистісної взаємодії та контактів із навколишньою дійсністю (Г. Лік, Д. Вільямс), тобто «hardiness» вважається детермінантою успішної самореалізації особистості (наведено за Кузнєцова, 2014).

Разом з тим, А. Фоминова (2012) справедливо зазначає, що незважаючи на активне вивчення психологами феномена життєстійкості в різних країнах, проблема особливостей прояву цього особистісного феномену в сучасному світі у людей різних вікових груп, професій та соціального статусу залишається недостатньо дослідженою.

Вказується, що хоча цей вектор досліджень є досить перспективним на сучасному етапі розвитку українського суспільства, з огляду на загострення кризових явищ в соціально-політичній та економічній сферах суспільного життя, у українській психології феномену життєстійкості досі не приділено належної уваги (Кузнецова, 2014).

1.1.2. Історія та основні контексти досліджень життєстійкості

У науковий обіг поняття «hardiness» включено переважно зусиллями S. Kobasa та S. Maddi в роботах, що були опубліковані в кінці 70-х – першій половині 80-х років минулого століття (Kobasa, 1979; Kobasa, Hilker, Maddi, 1979; Kobasa, Maddi, Kahn, 1982; Kobasa, Maddi, Zola, 1983; Kobasa та ін. 1985). Цей феномен, що є багатовимірною особистісною властивістю, покликано захистити людину від впливу стресу, привертає інтенсивну увагу дослідників вже декілька десятиліть (Eschleman та ін., 2010). Виникнення цього поняття пов'язують із збільшенням зацікавленості науковців, внаслідок розвитку екзистенціальної психології та прикладної психології стресу, таких явищ як стійкість особистості, її здатність протистояти несприятливим умовам середовища, долати професійні та життєві кризи (Балабанова, 2016; Кравчук, 2014; Фоминова, 2012). Завдяки науковому перекладу Д. Леонтьєва, в російськомовній та україномовній науковій літературі як еквівалент цього поняття здебільшого використовується термін «життєстійкість».

1.1.2.1. Початок досліджень феномену життєстійкості

Вперше поняття «hardiness» введено в роботі S. Kobasa (1979). В цій роботі представлено результати досліджень другої половини 1970-х років за участі менеджерів середньої керівної ланки телефонної компанії Іллінойсу (Illinois Bell Telephone), що протягом декількох років зазнавала великих потрясінь. Дослідниця встановила, що керівники, які внаслідок цього зазнавали серйозних організаційних стресів, могли характеризуватися двома протилежними способами реагування на них. Одна їх група виявилася досить вразливою до стресів, що виразилося у виникненні проблем зі здоров'ям, зниженні працездат-

ності, виснаженні. В той час, як інша група менеджерів процвітала, незважаючи на стресові ситуації на роботі.

У зв'язку з цим S. Kobasa (1979) висловила припущення, що існують три взаємопов'язані особистісні характеристики – контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge), які зумовлюють відмінності між цими двома групами. Вчена запропонувала використовувати термін «стійкість до стресу» (*stress hardiness* / *життєстійкість*) для опису характеристик групи, яка, здавалося, процвітала в умовах стресу. Тобто, життєстійкість була названа ключовою змінною, що диференціювала менеджерів на дві групи. Також вченою було доведено, що підвищений рівень стресу часто надає можливості для особистісного зростання та актуалізації потенційних ресурсів. У зв'язку з цим наголошено, що природне прагнення людей уникати ситуацій підвищеного стресу також може призводити й до втрати ними можливостей зробити своє життя кращим.

Вищенаведене дослідження S. Kobasa мало ретроспективний характер. Засновуючись на його результатах, S. Kobasa, S. Maddi та S. Kahn (1982) здійснили вже лонгітюдне вивчення феномену життєстійкості, результати якого показали, що перспективний буферний ефект життєстійкості більше виявляється під час стресу, забезпечуючи збереження психічного і фізичного здоров'я. Також у плані деталізації вищенаведених основних позицій щодо змісту життєстійкості, було показано, що основний її вплив на суб'єктивні фізичні симптоми залежить від стресогенності роботи

Важливість життєстійкості як буфера стресу розкрито й у подальших дослідженнях авторів (Kobasa та ін., 1985), в яких порівнювали відносну ефективність цього особистісного життєвого стилю з фізичними вправами та соціальною підтримкою. Зрозуміло, що хоча більша кількість буферів більшою мірою знижувала ймовірність виникнення важких симптомів захворювання впродовж періоду дослідження тривалістю один рік, але захисний ефект життєстійкості виявився вдвічі сильнішим за ефект, як від фізичних вправ, так і від соціальної підтримки.

В дослідженні D. Khoshaba та S. Maddi (1999) щодо раннього розвитку життєстійкості порівнювалися полярні групи менеджерів з дуже високим та дуже низьким рівнем життєстійкості. Проведене «сліпе» опитування щодо їхнього раннього життєвого досвіду

показало, що менеджери з високою життєстійкістю пам'ятають не лише руйнівні, стресові аспекти сімейного життя у своєму дитинстві, але й те, що їх заохочували батьки були успішними, прийняли цю роль і наполегливо працювали щоб виправдати ці сподівання своєї родини.

Загалом, тривалі дослідження за участю менеджерів телефонної компанії також показали, що для життєстійких працівників властивий спосіб подолання стресових обставин шляхом їх приймання, а не заперечення, шляхом намагання перетворити їх з потенційних бід на можливості, замість їх уникання чи звинувачення інших. У соціальному плані життєстійкі працівники більше включалися у побудову моделей взаємодії зі своїми «важливими іншими», надаючи перевагу взаємній допомозі та заохоченню, ніж підривній конкуренції чи надмірному захисту (Maddi, 2007).

1.1.2.2. Подальші дослідження життєстійкості

Після появи перших наукових праць, присвячених феномену життєстійкості менеджерів телефонної компанії, його дослідження активно розпочалися і нині широко продовжуються й у інших професійних сферах, сферах освіти, здоров'я, спорту, діяльності силових структур тощо.

Напевно, найбільшу увагу приділено вивченню значення життєстійкості для успішної військово-професійної підготовки та діяльності військовослужбовців, а також здатності цієї якості попереджувати негативні наслідки для їх здоров'я після сильних стресових впливів. Результати цих досліджень представлено в роботах P. Bartone (1999, 2006), P. Bartone та ін. (2008, 2009, 2013, 2020), P. Bartone та G. Homish (2020), C. Erbes та ін. (2011), S. Escolas та ін. (2013), S. Gayton та E. Kehoe (2015), M. Westman (1990), I. Giurcă та ін. (2017), S. Hystad та ін. (2011, 2015), B. Johnsen та ін. (2013, 2014), S. Krauss та ін. (2019), S. Lo Bue (2015), M. Nordmo та ін. (2017), G. Orme та E. Kehoe (2014), B. Pitts та ін. (2016), A. Skomorovsky та K. Sudom (2011), Taylor та ін. (2011), Å. Thomassen та ін. (2015, 2018), M. Westman (1990) та багатьох інших науковців. Представникам інших професій, що позначені особливими умовами діяльності, приділено істотно менше уваги. Результати таких досліджень за участю поліцейських наведені в робо-

тах T. Fyhn та ін. (2016) та B. James та ін. (2006), за участю пожежників – в роботі R. De la Vega та ін. (2013).

Дослідження життєстійкості у плані її можливості запобігати професійному вигоранню представників різних професій здійснювали A. Duquette та ін. (1997). Такі дослідження щодо медичних сестер проведені P. Simoni та J. Paterson (1997) та E. McCranie та ін. (1987), D. Chan (2003) – щодо вчителів шкіл, S. Azeem (2010) – щодо викладачів університетів, A. Cerezo та ін. (2015) – щодо журналістів.

Вивчення позитивного значення життєстійкості для широкого кола аспектів професійної діяльності фахівців різних професій здійснено M. Cash та D. Gardner (2011), R. Greene та K. Nowack (1995), I. Kardum та ін. (2012), M. Manning та ін. (1988), E. Merino-Tejedor та ін. (2015). Такі дослідження за участю шкільних вчителів проводили M. Khaledian та ін. (2013) та S. Oreymі (2016), за участю шкільних психологів – J. Crosson (2015), менеджерів – J. Calvo та G. García (2018), лікарів та медсестр – Y. Jamal (2017), A. Khademi та M. Zadeh (2015), A. Moradi та ін. (2018).

Вивчення впливу життєстійкості на академічні досягнення та(чи) психологічне благополуччя та різні контексти адаптованості студентів здійснено в роботах G. Alfred (2011), J. Bahadorikhosroshahi та R. Nabibi-Kaleybar (2017), S. Chincholikar та S. Kulkarni (2017), P. Creed та ін. (2013), R. Desai (2017), M. Hammoud та ін. (2019), S. Maddi, та ін. (2009), M. Mathis та L. Lecci (1999), V. Ndlovu та N. Ferreira (2019), L. Qaisy (2016), M. Sheard (2009), M. Sheard та J. Golby (2007), Л. Сердюк та О. Купреєва (2015), О. Чиханцова (2018).

Життєстійкість як позитивний предиктор змагальної ефективності спортсменів представлено в роботах J. Golby та M. Sheard, (2004) щодо регбістів, S. Maddi та M. Hess (1992) щодо баскетболістів університетських команд, A. Rezae, та ін. (2009) щодо футболістів, M. Sheard та J. Golby (2010) щодо представників різних видів спорту, S. Thomas та ін. (2013) щодо мотоциклістів.

В дослідженнях доведено, що особи з вищим рівнем життєстійкості менш схильні до підвищеного артеріального тиску, ніж ті, у яких життєстійкість є порівняно невисокою (Maddi, 1999), що такі особи менш підвладні серцевим захворюванням (Contrada, 1989), тривожним та депресивним розладам (Azarian та ін, 2016; Ghasemi та Kajbaf, 2019).

Представлені вище приклади різних спектрів досліджень життєстійкості є лише досить побіжною ілюстрацією спектру проблем, в контексті яких вивчається цей феномен, оскільки охопити аналізом надзвичайно велику кількість досліджень з ним пов'язаних є неможливим. Минуло вже більше 20 років з тих пір як S. Maddi. (1999) зазначив, що літературний пошук дає понад тисячі посилань на джерела з результатами досліджень, дотичних до проблеми життєстійкості, а тест життєстійкості перекладений з англійської на більше, ніж на 10 мов.

1.1.3. Значимість життєстійкості для особистості: результати досліджень

Проаналізувавши результати досліджень науковців світу за проблемою життєстійкості, Є. Євтушенко (2016) зазначає, що особи з добре вираженими якостями життєстійкості набагато рідше зазнають стресів, мають краще здоров'я та адаптивність, більше схильні сприймати життєві зміни, як позитивні, мають вищу самоефективність та життєву активність, в них більш розвинені копінг-стратегії, нижчий рівень прояву негативних психічних станів. До дуже близьких результатів призвів й подібний аналіз, зроблений Т. Лук'яною (2012), А. Фоміною (2012), S. Azeem (2012). Особливо значимим наявність високого рівня життєстійкості вважається для представників екстремальних професій (Балабанова, 2016; Молчанова, 2015; Bartone, 2006; Hystad, 2011; Maddi, 2007).

Як слушно вказують Т. Титаренко та Т. Ларіна (2009), життєстійка поведінка часто є для людини способом виживання. Адже їй постійно доводиться виборювати власне «місце під сонцем» та відстоювати своє існування. Не тільки долати чергові життєві кризи, а й знаходити ефективні способи існування в екстремальних життєвих умовах. Особливо в ситуаціях, коли існує безпосередня загроза життю людини або її близьких. Також, як вважають авторки, життєстійкість може бути і особистісною рисою, що визначає спрямованість людини на подолання труднощів, її здатність гнучко та мобільно реагувати на зміни ситуації. Головною функцією життєстійкості вони вважають забезпечення можливості особистості до ефективної соціальної взаємодії та знаходження оптимальних шляхів саморозвитку та самоздійснення у складних життєвих обставинах. На противагу цьому, нежиттє-

естійка особистість погано вміє приймати невдачі, і практично не здатна вчитися на власних помилках. Несформованість життєстійкості веде до регресивного опанування людиною життєвих труднощів, коли вона не спрямована на вирішення проблем, а відшукує можливості для втечі від їх вирішення (Титаренко та Ларіна, 2009). Так, за результатами досліджень Р. Bartone (2006) встановлено, що низький рівень життєстійкості часто призводить до зловживання алкоголем.

У своїх пізніших працях S. Maddi (1999, 2004) наголосив на важливості життєстійкості не лише для збереження здоров'я, але й на її здатності забезпечувати «перетворення» стресових обставин з потенційних бід на можливості особистісного зростання. А G. Bonanno (2004) справедливо відзначив, що у той час як основна увага присвячується дослідженню тих людей, що «ламаються» під впливом стресу, велика кількість з них у відповідь на стрес виявляють чудову стійкість, навіть у випадках значного травматичного стресу.

Зважаючи на це, нижче ми спробуємо проаналізувати та узагальнити різні напрями досліджень життєстійкості у контексті її значимості для людини та суспільства в цілому.

Загалом, як відзначають Р. Bartone та ін. (2012) та R. De la Vega та ін. (2013), дослідження серед фахівців різних професій показали, що життєстійкість є істотним модератором або буфером стресу. Зокрема, мета-аналіз 180 досліджень життєстійкості, здійснений К. Eschleman та ін. (2010) показав, що життєстійкість: а) позитивно пов'язана з іншими особистісними рисами, що, як очікується, виконують у людей захисну від стресу функцію; б) негативно пов'язана особистісними рисами, що, як очікується, посилюють негативні наслідки стресу; в) негативно пов'язана зі стресорами, напругою та регресивним копінгом; г) позитивно пов'язана з соціальною підтримкою, активним копінгом та працездатністю.

1.1.3.1. Дослідження зі студентами

Р. Creed та ін. (2013) розглядають зміст академічної життєстійкості студентів у плані їх стійкості до ситуації академічного неуспіху. Автори вказують, що життєстійкі студенти виявляють вищу готовність виконувати складні наукові роботи, здійснювати академічну діяльність та здатні краще контролювати свою академічну ефектив-

ність та її кінцеві результати. З цим досить логічно узгоджуються результати досліджень зі студентами, проведеними в різних країнах.

Зокрема, L. Qaisy (2016) повідомляє про наявність тісного позитивного взаємозв'язку між високими рівнями життестійкості та академічної успішності йорданських студентів університету ($N = 379$; 177 чоловіків та 180 жінок). M. Cole та ін. (2004) в дослідженні за участю 603 студентів американського університету встановили позитивний зв'язок між життестійкістю студентів та рівнем їх навчальної мотивації. В дослідженні В. Hasanvand та ін. (2013), якому взяли участь 380 іранських студентів університету, отриманий достовірний кореляційний зв'язок ($r = 0,34$; $p < 0,001$) між рівнями їх життестійкості та креативності.

Південноафриканські дослідники V. Ndlovu та N. Ferreira (2019), на основі використання покрокового регресійного аналізу встановили, що всі три складові життестійкості (контроль, включеність, та прийняття виклику) є предикторами кар'єрної адаптивності студентів ($N = 198$) коледжів технічної та професійно-технічної освіти. В дослідженні індійських вчених S. Chincholikar та S. Kulkarni (2017) за участю 331 студента-медика показано наявність істотного негативного кореляційного зв'язку між рівнями життестійкості та психологічного дистресу студентів.

В дослідженні R. Desai (2017) вивчалось питання статевих відмінностей життестійкості студентів. В емпіричній його частині, в якій взяло участь 240 індійських студентів коледжу (по 120 юнаків та дівчат), встановлена наявність достовірних статевих відмінностей в рівні життестійкості – у студентів-юнаків він виявився істотно вищим, ніж у дівчат ($M = 31,6$ та $29,8$, $p < 0,01$, за Шкалою диспозиційної стійкості P. Bartone). Хоча, сам автор аналізуючи результати досліджень інших науковців щодо питання статевих відмінностей життестійкості зазначає, що остаточної думки за ним не сформувалося. В одних дослідженнях фіксується достовірно вищий рівень життестійкості у чоловіків, в інших – у жінок, а в частині робіт повідомляється про відсутність достовірних відмінностей за рівнем життестійкості у представників різної статі.

1.1.3.2. Дослідження в різних професійних сферах

У масштабних дослідженнях I. Kardum та ін. (2012) за участю 597 фахівців (54% жінок та 46% чоловіків) різних професій та посад декількох міст Хорватії встановлені достовірні позитивні кореляційні зв'язки між рівнем їх життєстійкості та рівнями таких сприятливих для ефективної професійної діяльності якостей як: співробітництво ($r = 0,41$; $p < 0,001$), сумлінність ($r = 0,24$; $p < 0,001$), відкритість досвіду ($r = 0,40$; $p < 0,001$) та позитивна особистісна налаштованість ($r = 0,34$; $p < 0,001$). Негативними виявилися зв'язки, навпаки, з несприятливими якостями: нейротизмом ($r = -0,38$; $p < 0,001$), негативною особистісною налаштованістю ($r = -0,40$; $p < 0,001$) та суб'єктивними симптомами розладів здоров'я ($r = -0,26$; $p < 0,001$).

Подібні дослідження M. Manning та ін. (1988), в яких взяли участь 466 працівників американських медичної страхової та виробничої компаній характеризуються такою самою спрямованістю отриманих результатів. Позитивні зв'язки отримано між життєстійкістю та задоволеністю роботою ($r = 0,37$; $p < 0,001$), якістю життя ($r = 0,38$; $p < 0,001$) та позитивною особистісною налаштованістю. Негативні зв'язки – з виробничою напруженістю ($r = -0,40$; $p < 0,001$), негативною особистісною налаштованістю ($r = -0,47$; $p < 0,001$), депресією ($r = -0,39$; $p < 0,001$), тривогою ($r = -0,37$; $p < 0,001$) та соматичними скаргами ($r = -0,28$; $p < 0,001$).

Також 403 фахівця із різних сфер зайнятості рівномірно кількісно розподілених за статевою ознакою стали учасниками дослідження іспанських науковців E. Merino-Tejedor та ін. (2015). В них теж встановлено достовірні позитивні кореляційні зв'язки між життєстійкістю та професійно-позитивними властивостями: професійною стійкістю ($r = 0,38$; $p < 0,001$), професійною спрямованістю ($r = 0,39$; $p < 0,001$), професійною продуктивністю ($r = 0,48$; $p < 0,001$), емоційною стабільністю ($r = 0,25$; $p < 0,001$), співробітництвом ($r = 0,12$; $p < 0,05$) та сумлінністю ($r = 0,36$; $p < 0,001$).

В роботі S. Azeem (2010) повідомляється про наявність досить вираженого негативного кореляційного зв'язку між життєстійкістю та такими показниками професійного вигорання викладачів оманського університету ($N = 300$) як емоційне виснаження ($r = -0,45$; p

< 0,001) та деперсоналізація ($r = -0,32$; $p < 0,001$). Наведені в статті M. Khaledian та ін. (2013) емпіричні дані свідчать про ще більш виражений негативний кореляційний зв'язок ($r = -0,51$; $p < 0,001$) між життестійкістю іранських шкільних вчителів ($N = 245$; 145 чоловіків та 105 жінок) та теж одним із найбільш несприятливих особистісно-професійних феноменів – трудоголізмом.

Дослідження, проведені в Нігерії S. Oreumi (2016) також на вибірці шкільних вчителів ($N = 272$; 123 чоловіків та 149 жінок) показали, що життестійкість значною мірою є предиктором їх стресостійкості ($\beta = -0,24$; $t = -5,90$; $p < 0,01$). J. Crosson (2015) встановив наявність істотного кореляційного зв'язку між життестійкістю та самоефективністю ($r = 0,44$; $p < 0,001$) шкільних психологів американських шкіл ($N = 112$; 12 чоловіків та 100 жінок). S. Mazerolle та ін. (2018) визначив наявність достовірної кореляції між життестійкістю та позитивною особистісною налаштованістю ($r = 0,30$; $p < 0,001$) у тренерів з різних видів спорту американських коледжів ($N = 423$; 193 чоловіки та 230 жінок).

Пакистанський дослідник Y. Jamal (2017) встановив виражений негативний кореляційний зв'язок ($r = -0,51$; $p < 0,001$) між рівнями життестійкості та професійного стресу сімейних лікарів ($N = 200$; 118 чоловіків та 82 жінки). Згідно з результатами досліджень іранських вчених A. Khademi та M. Zadeh (2015), життестійкість досить тісно пов'язана з сумлінністю медичних сестер ($N = 200$; $r = 0,54$; $p < 0,001$). Також іранські вчені, які проводили дослідження життестійкості медичних сестер (Moradi та ін., 2018), встановили, що ця особистісна якість негативно пов'язана ($N = 196$; $r = -0,41$; $p < 0,001$) з сумарним проявом в них таких психічних розладів як депресія, тривога та одержимість.

Результати досліджень A. Cerezo та ін. (2015) засвідчили, що високий рівень життестійкості є однією з основних передумов ($\beta = 0,91$, $p < 0,05$) психологічного благополуччя філіппінських журналістів ($N = 100$).

1.1.3.3. Дослідження з військовослужбовцями та представниками інших професій з особливими умовами діяльності

Науковці доцільність поглибленого вивчення життєстійкості військовослужбовців обґрунтовують тим, що вони переважно є молодими, здоровими та відносно вільними від патології людьми (Matthews, 2008), а у збройних силах не тільки відбувається підготовка чоловіків і жінок до захисту країни, але й їх фізичний та особистісний розвиток, який підвищує їх життєву конкурентоспроможність після завершення військової служби (Alfred, 2011).

Також відзначається, що життєстійкість є важливим фактором військово-професійної підготовки та відбору (Hustad та ін., 2011). Пояснюється це тим, як вказує S. Lo Rue (2015), що несення служби є постійним викликом для військовослужбовців, зумовленим частим виникненням стресових ситуацій, необхідністю діяти в ситуаціях з високим рівнем невизначеності та дефіциту часу, високою ціною наслідків припущених помилок. А індивідуальна життєстійкість, на думку автора, сприяє зменшенню виснаження на базовій фазі підготовки, підвищенню мотивації на етапі перед проведенням військових операцій, ефективності дій під час них, відновленню після, та, врешті-решт, допомагає ветеранам бути «придатними до життя».

На основі результатів дослідження зі звільненими в запас військовослужбовцями ($N = 777$; 427 чоловіків та 350 жінок), які брали участь у війні в Перській затоці (1990–1991 рр.), P. Bartone (1999) встановив, що життєстійкість, опосередковує вплив бойового стресу та стресових життєвих подій, попереджує розвиток в них психіатричних симптомів та забезпечує збереження здоров'я. Згідно з запропонованою цим автором моделі життєстійкості, вона справляє захисний ефект щодо негативного впливу стресу, особливо в умовах високого та багаторазового стресу. Також він наголошує, що життєстійкість запобігає виникненню несприятливих наслідків стресу у фахівців різних сфер діяльності, які пов'язані зі стресовими ситуаціями.

Дослідження P. Bartone та ін. (2008) за участю 1138 кандидатів (всі чоловіки) до Сил спеціального призначення армії США показали, що кандидати, які пройшли відбір, мають суттєво вищий рівень життє-

естійкості у порівнянні з кандидатами, які відібрані не були. Такі самі за змістом результати отримані й Hystad та ін. (2011) щодо кандидатів до Норвезької військової офіцерської школи (N = 1111).

Під час досліджень Р. Bartone та ін. (2009), які проводилися в Військовій академії США (Вест Пойнт) за участю 296 курсантів (87% чоловіків та 13% жінок), встановлено, що життєстійкість має достовірний позитивний взаємозв'язок з академічною успішністю курсантів ($r = 0,17$; $p < 0,001$) та негативний з рівнем їх нейротизму ($r = -0,25$; $p < 0,001$). Дослідження здійснені у тому ж самому закладі (N = 2383, 44% чоловіків та 16% жінок) показали, що життєстійкість є вагомим предиктором прояву лідерських якостей курсантів не тільки під час їх підготовки в академії, але й після її закінчення під час проходження офіцерами подальшої служби в армії (Bartone та ін., 2009).

В роботі норвезьких дослідників В. Johnsen та ін. (2013) встановлено, що така складова життєстійкості як включеність стала важливою передумовою успішного подолання суворого випробування – 250-кілометрового 9-денного зимового переходу на лижах в суворих умовах Арктики, що був однією із складових програми відбору норвезьких прикордонників (N = 178). Дослідження S. Lo Vue та ін. (2016) показало, що впродовж напруженої 22-тижневої базової підготовки новобранців у Нідерландській повітряно-десантній бригаді (N = 233) у осіб із вищим рівнем життєстійкості зафіксовано істотно менший рівень відсіву, ніж у тих, в кого життєстійкість є нижчою. М. Taylor та ін. (2011) довели, що життєстійкість є важливим предиктором ($\beta = 0,37$, $p < 0,001$) показника, що характеризує статус фізичного здоров'я американських військовослужбовців (N = 110).

Дослідження, проведені серед норвезьких військовослужбовців (N = 1402, 94% чоловіків та 6% жінок) показали, що життєстійкість є важливим чинником попередження зловживання алкоголем (Bartone та ін., 2009). М. Nordmo та ін. (2017) виявили, що під час чотиримісячного морського походу норвезькі військові моряки (N = 281) з вищим рівнем життєстійкості відзначалися істотно меншим проявом симптомів безсоння.

Також, згідно з результатами отриманих серед військовослужбовців Національної гвардії США, в одному з досліджень було встановлено, що для досліджуваних (N = 357) з низьким рівнем життєстійкості

більшою мірою властивим є використання копінг-стратегії уникнення у взаємозв'язку із підвищенням рівня депресії (Bartone та Homish, 2020). В іншому дослідженні (Erbes та ін., 2011) встановлено наявність достатньо тісного негативного кореляційного зв'язку життєстійкості гвардійців ($N = 981$) з рівнем прояву в них симптомів ПТСР ($r = -0,37$; $p < 0,001$) та депресії ($r = -0,47$; $p < 0,001$). Приблизно такі самі за силою кореляційні зв'язки ($r = -0,39 - -0,41$; $p < 0,001$) між рівнем життєстійкості та прояву симптомів ПТСР отримано у дослідженнях з військовослужбовцями США та Норвегії ($N = 163-542$), які брали участь у військових операціях за межами країни (Escolas та ін., 2013; Pitts та ін., 2016; Thomassen та ін., 2015).

В дослідженнях I. Giurcă та ін. (2017) за участю 284 румунських військовослужбовців миротворчої місії в Афганістані, як і G. Orme та E. Kehoe (2014) за участю 448 австралійських миротворців, також показано, що високий рівень життєстійкості є запорукою їх здатності успішно протистояти впливу потужних стрес-факторів. У норвезьких миротворців ($N = 144$) виявлено досить виражений негативний кореляційний зв'язок ($r = -0,40$; $p < 0,001$) між життєстійкістю та кількістю скарг на проблеми із психічним здоров'ям (Thomassen та ін., 2015).

На основі аналізу численних досліджень, пов'язаних з проблемою життєстійкості військовослужбовців, A. Skomorovsky та K. Sudom (2011) обґрунтовують необхідність використання поняття «військово-специфічної життєстійкості», що має бути більш точним предиктором психологічного благополуччя та ефективності діяльності військовослужбовців, ніж загальна життєстійкість. А це передбачає розробку нового діагностичного інструментарію, що має враховувати військову специфіку життєстійкості.

Дуже цікавий, на наш погляд, результат отримано в дослідженнях R. De la Vega та ін. (2013) з іспанськими пожежниками ($N = 53$, всі чоловіки). Полягає він у встановленні наявності дуже тісного кореляційного зв'язку ($r = 0,81$; $p < 0,001$) між життєстійкістю та віком пожежників. Однак, належного обговорення та інтерпретації цьому факту дослідники не зробили. Тому ми висловимо своє припущення, що такий тісний зв'язок виник, насамперед, не внаслідок того, що з віком чи стажем роботи життєстійкість пожежників так суттєво зростає, а внаслідок того, що зі стажем роботи пожежники, в яких її рівень є недостатнім, залишають цю небезпечну та стресогенну робо-

ту. Тобто – залишаються ті, в яких рівень життєстійкості є достатньо високим.

Дослідження Т. Fyhn та ін. (2016) за участю норвезьких поліцейських слідчих (N = 156) показало, що життєстійкість позитивно та досить виражено пов'язана з такими позитивними особистісно-професійними показниками як професійна залученість ($r = 0,55$; $p < 0,001$), соціальна підтримка ($r = 0,53$; $p < 0,001$), усвідомленість ($r = 0,44$; $p < 0,001$), а також негативно з професійним вигоранням ($r = -0,53$; $p < 0,001$). Достовірні негативні коефіцієнти кореляції життєстійкості з несприятливими якостями – депресією ($r = -0,41$; $p < 0,01$) та ворожістю ($r = -0,36$; $p < 0,05$) отримано й В. James та ін. (2006) у дослідженні з американськими поліцейськими.

У підсумку можна з повним правом стверджувати, що вищенаведений далеко не повний 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, психологічний 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, трудоголізм тощо.

1.2. Від життєстійкості загалом, до професійної життєстійкості, зокрема

1.2.1. Аналіз змісту поняття життєстійкості

Варіантами перекладу поняття «**hardiness**» з англійської мови є «міць», «стійкість», «відвага», «витривалість». У науковому перекладі Д. Леонтєєва широкого розповсюдження набув термін «**життєстійкість**». На думку А. Фомінової (2012), переклад «hardiness» як життєстійкості додає цьому терміну значимого емоційного забарвлення – він став більш привабливим, оскільки містить емоційно насичене слово «життя» і актуальну психологічну властивість, що виражена терміном «стійкість». Однак, не всі у науковій спільноті погоджуються з коректністю перекладу терміну «hardiness» як «життєстійкість». Зокрема, Л. Александрова (2004) вважає такий переклад таким, що не зовсім чітко визначає сутність поняття «hardiness», і пропонує його не перекладати, залишивши в англійському варіанті.

Назву «життєстійкість» отримала саме *здатність* особистості успішно долати несприятливі умови середовища, демонструючи високу стійкість до стресогенних чинників (Евтушенко, 2016). Як зазначають Д. Леонтєєв та О. Рассказова (2006), до цього особистісного феномену, що розглядається як загальна міра психічного здоров'я людини, початково було включено три взаємопов'язані складові:

1) включеність (commitment) визначається як впевненість в тому, що включеність в те, що відбувається, надає найбільший шанс знайти щось варте і цікаве. Людина з розвиненим компонентом включеності отримує задоволення від власної діяльності. На противагу цьому, відсутність такої переконаності породжує почуття знехтуваності, відчуття себе «поза» життям;

2) контроль (control) є переконаністю людини в тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, навіть якщо цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Людина з розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама обирає власну діяльність, свій шлях. Протилежністю цьому є відчуття власної безпорадності;

3) прийняття ризику (challenge) – є переконаністю людини в тому, що все що з нею трапляється, сприяє її розвитку за рахунок знань і досвіду (неважливо, позитивного або негативного). Людина, яка розглядає життя як спосіб набуття досвіду, готова діяти без гарантій успіху, на свій страх і ризик. Вважає прагнення до простого комфорту і безпеки таким, що збіднює життя. В основі прийняття ризику покладено ідею розвитку через активне засвоєння знань з досвіду і подальше їх використання.

Однак, ми не згодні з вірністю перекладу цими авторами останньої складової «challenge» як «прийняття ризику», оскільки найбільш точним перекладом цього слова з англійської мови є «виклик». Тому, на нашу думку, останню складову життестійкості правильніше буде називати «прийняття виклику». І саме цей термін ми будемо використовувати у подальшому.

S. Maddi обґрунтовано, що дія стресогенних факторів переломлюється через систему життестійких переконань. Автор описує п'ять механізмів протистояння людини стресу за допомогою життестійких переконань: 1) фізіологічний – позитивний вплив на імунітет організму, 2) когнітивний – оцінка важкої життєвої ситуації як менш стресової, 3) мотиваційний – прагнення до співвладаючої поведінки, 4) соціально-психологічний – пошук підтримки з боку інших людей і 5) поведінковий – використання практик оздоровлення. Завдяки дії цих механізмів людина зберігає психічне й соматичне здоров'я і може продовжувати успішно виконувати свою професійну діяльність (наведено за Германський, 2016).

А. Фомінова (2012), Н. Волобуєва (2013), І. Германський та С. Кондратюк (2016) у своїх роботах, на основі аналізу праць низки інших науковців, які у подальшому розглядали проблему життестійкості, показують, що розуміння її змісту, за компонентами, що складають життестійкість, досить сильно відрізняється і єдиної точки зору щодо визначення поняття «життестійкість» не існує.

Тому, наприклад, А. Фомінова (2012), сама досить узагальнено визначає зміст феномену життестійкості, акцентуючи увагу переважно на його життєво-практичному сенсі – як *інтегральну характеристику*, що передбачає значущі властивості всіх рівнів психіки людини, які виявляються в певних ситуаціях як єдиний комплекс, що сприяє успішному подоланню життєвих труднощів, оптимальному проживанню власного життя.

Також досить «узагальнене» визначення життєстійкості надає й Є. Євтушенко (2016), розуміючи її як *інтегративну особистісну якість*, що дозволяє успішно переносити стресові ситуації, при цьому підтримуючи оптимальну працездатність і зберігаючи внутрішній баланс. Т. Титаренко та Т. Ларіна (2009) життєстійкість особистості розглядають як *вміння* ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам, як *здатність* людини зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно.

Сам автор перекладу терміну «hardiness» як «життєстійкість» Д. Леонт'єв, розуміє його як комплексну особистісну характеристику, що відповідає за здатність особистості протистояти тиску стресових обставин і запобігати розвитку симптомів фізичної або психологічної дезадаптації (Леонт'єв та Рассказова, 2006, с. 29).

Нижче ми проаналізуємо зміст поняття життєстійкості на основі опублікованих за цією проблемою робіт в англomовних наукових виданнях.

Життєстійкість розуміється в науці як психологічна ознака, що вивчається в межах стійкості/пружності (resilience). Життєстійкість є стійкою багатовимірною особистісною властивістю, що концептуалізується як сукупність когнітивних та емоційно-поведінкових характеристик (Maddi, 2004). Вона описується як набір 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 високо-ефективну діяльність, незважаючи на високий рівень стресу (Alfred, 2011; Azarian та ін., 2016; Bartone та ін., 2012; Kobasa, 1979; Kobasa, та ін., 1982).

Як особистісна змінна, життєстійкість та її складові вважаються відмінними від будь-якого з особистісних вимірів «Великої п'ятірки» (Bartone та ін., 2012).

Перша з трьох основних складових життєстійкості «**включеність**» (протилежністю їй є відстороненість, ізольованість) характеризує здатність залишатись включеним в життєву активність та відчувати сенс життя (Bartone та ін., 2012). Люди з високим рівнем розвитку цього конструкту мають високий рівень самоцінності та життєвого цілепокладання (Alfred, 2011). Вони «сканують» своє оточення, щоб знайти щось, що викликає їх цікавість і здається значимим (Maddi, 1999).

Вони сподіваються, що зможуть зробити все, що вони роблять, цікавим і корисним завдяки своїй винахідливості, замість того, щоб відчувати нудьгу та порожнечу (Khoshaba та Maddi, 1999). Такі люди відрізняють себе від відчужених осіб, які вважають свою діяльність обтяжливою, нудною та безглуздою, мають цинічне, відсторонене ставлення до життєвого досвіду (Lo Vue, 2015). Ця якість також характеризує відданість людини собі та своїй роботі (Azeem, 2010). Її користь полягає й в тому, що саме включеність надає відчуття мети і призводить до розвитку соціальних зв'язків (Kobasa, 1979).

«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 (Khoshaba та Maddi, 1999). Люди з високим рівнем розвитку цього компоненту мають виражений внутрішній локус контролю (Alfred, 2011). Вони докладають активних зусиль, щоб перетворити несприятливі ситуації на переваги, на відміну від безсиливих людей, які діють так, ніби є пасивними жертвами зовнішніх сил, що не підлягають їх контролю (Lo Vue, 2015). 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 (Eschleman та ін., 2010).

Остання складова – це **«прийняття виклику»** (проти загрози) або сприйняття життєвих змін як природних та позитивних, як можливостей для зростання (Azarian та ін., 2016; Lo Vue, 2015). Високий рівень розвитку в людини цього компоненту вказує на меншу в неї потребу в безпеці та менший страх зробити помилки, що сприяє особистісному зростанню (Alfred, 2011). Такі люди не бажають легкого комфорту та безпеки і вважають, що їх життя переважно реалізується тоді, коли вони зростають і розвиваються завдяки навчанню на власному життєвому досвіді (Khoshaba та Maddi, 1999). Вони відрізняються від заляканих чи ригідних людей, які бояться змін, оскільки це створює ризики зниження комфорту та стабільності (Lo Vue, 2015). Користь цієї складової полягає також в тому, що вона сприяє здатності бути гнучкими та адаптуватися до потенційно стресових ситуацій (Eschleman та ін., 2010).

Частина дослідників розглядають включеність, контроль та прийняття виклику як невід'ємні складові загального виміру життєстійкості, інші – розглядають їх як окремі змінні (Eschleman та ін., 2010). S. Lo Vue (2015), наприклад, спираючись на розуміння життєстійкості як ієрархічного багатовимірного конструкту, вказує, що найбільш обґрунтованим є врахування рівнів чотирьох різних показників окремо: включеності, контролю, прийняття виклику, а також їх суми як загального показника життєстійкості. На думку автора, такий підхід зменшує втрату інформації, оскільки, наприклад, хтось може мати високі показники включеності та контролю, але низькі у прийнятті виклику.

S. Maddi (1999) досить докладно та наочно обґрунтовує те, що у життєстійкої особистості всі три складові цієї властивості мають мати достатній рівень розвитку. Так вчений пропонує уявити людину з високим рівнем контролю, але одночасно з низькою включеністю та прийняттям виклику. Такі люди хотіли б визначати результат, але не мають при цьому бажання витратити час і зусилля, навчаючись на досвіді чи почуттях, пов'язаних з людьми, речами та подіями. Внаслідок цього, ці люди будуть характеризуватися нетерплячістю, дратівливістю, замкнутістю та зазнавати гірких страждань, коли їх зусилля щодо втримання контролю не будуть вдаватися. Такі ж переконливі приклади автор наводить й щодо інших можливих проявів диспропорцій в розвитку трьох складових життєстійкості.

1.2.2. Розмежування життєстійкості з близькими за змістом поняттями

Як слушно зазначає К. Балабанова (2016), у зв'язку з тим, що поняття «життєстійкість» в окрему категорію відокремилось порівняно недавно. Тому є потреба у чіткому усвідомленні сутності цього феномену, його диференціації від таких близьких понять як: «психологічна готовність», «стресостійкість», «психологічна стійкість», «стійкість до стресу», «професійно-психологічна стійкість» тощо.

Це цілком узгоджується із думкою А. Фомінової (2012), що при вивченні психологічних аспектів стресостійкості людини, способів подолання нею екстремальних ситуацій, її здатності до розвитку в неспри-

ятливих життєвих обставинах використовуються різні поняття, які почасти, є спорідненими до життєстійкості, оскільки відображають наявність внутрішніх можливостей людини, якими вона може скористатися в різних ситуаціях життя. Авторка серед таких понять називає:

- «ресурс» (фізіологічні та типологічні особливості, когнітивні процеси і особистісні якості, соціальна підтримка, фінансовий добробут, придбані знання, навички і досвід, а також навички оперування ресурсами в скрутних життєвих ситуаціях);

- «психологічна адаптація» (встановлення оптимальної відповідності особистості навколишньому середовищу завдяки здійсненню властивої людині діяльності, що дозволяє задовольняти актуальні потреби і реалізувати значимі цілі, забезпечуючи відповідність психічної діяльності і поведінки людини вимогам середовища);

- «воля» (життєва сила, енергія, і, в той же час соціальне утворення);

- «психологічна стійкість» (стійкість, врівноваженість, опірність, що дозволяють особистості протистояти життєвим труднощам, несприятливим обставинам, зберігати здоров'я і працездатність в різних випробуваннях);

- «життєздатність» (здатність людини до виживання та особистісного самозбереження);

- «особистісний адаптаційний потенціал» (сукупність психологічних особливостей, що передбачає нервово-психічну стійкість, самооцінку особистості, відчуття соціальної підтримки та досвід соціального спілкування) (Фоминова, 2012).

Також, у контексті вищеназваного, в науковій літературі використовують такі терміни, як: «стійкість особистості», «толерантність до стресу», «стрес-толерантність», «емоційна стійкість» (Каз'яніна, 2013).

На наш погляд, варто особливо чітко диференціювати відмінності такого близького до життєстійкості терміну як життєздатність. І. Германський та С. Кондратюк (2016) розглядають життєздатність як загальну здатність особистості до розвитку власної життєдіяльності, продукування її більш досконалих моделей, володіння новими сферами прояву життєвих сил та способами діяльності. К. Маннапова (2012) – як індивідуальну здатність людини керувати власними ресурсами в контексті соціальних норм і умов середовища.

Перші два автори висловлюють думку, що якби особистість була лише життєстійкою, то її розвиток став би неможливим, оскільки життєздатність дозволяє особистості виходити за межі наявної актуальної життєдіяльності, досягати нових можливостей. До основних ознак життєздатності вони відносять: незалежність від авторитетів, неупередженість, критичність та самостійність мислення; схильність до конструктивної соціальної дії, соціальної активності; здатність до самонавчання і самовиховання, цілеспрямованого здобування нового досвіду; відповідальне ставлення до власної поведінки та поведінки інших людей; спрямованість у майбутнє; гармонійний психологічний розвиток; мотивація досягнення. Співвідношення життєстійкості та життєздатності, на їх думку, полягає у тому, що життєстійкість є основним функціональним компонентом життєздатності, який зберігає стабільність системи особистості та є системоутворювальним фактором, що задає параметри основних компонентів життєздатності (Германський та Кондратюк, 2016).

Досить близькою до вищенаведеної є думки Н. Каз'яніної (2013), К. Маннапової (2012) та А. Фоминої (2012), які теж вважають життєздатність ширшим, ніж життєстійкість терміном. Остання це обґрунтовує тим, що наявність цієї якості і її прояв властиві людині як індивіду, а життєстійкість розвивається вже як особистісне утворення на певному етапі онтогенезу (Фоминова, 2012).

1.2.3. Поняття професійної життєстійкості

На основі здійсненого теоретичного аналізу, варто зазначити, що хоча спочатку феномен життєстійкості виділено на підставі досліджень в професійній сфері (класичні дослідження S. Kobasa та S. Maddi), однак у подальших наукових публікаціях «професійний» зміст життєстійкості, внаслідок досліджень на найрізноманітніших вибірках, був суттєво «розмитий» і став використовуватися в більш узагальненому змісті.

Разом з тим, «узагальнене» представлення життєстійкості є не цілком коректним, оскільки її рівень у тієї ж самої людини в різних сферах може суттєво відрізнятися. Наприклад, людина може мати високий рівень життєстійкості у професійній сфері і порівняно набагато

нижчий у побутовій, гарно справлятися с несприятливим чинниками в складному навчанні і виявлятися зовсім безпорадною в міжособистісних стосунках тощо. Різне змістовне наповнення може мати життєстійкість й у різних умовах життєдіяльності – так життєстійкість у в умовах ув'язнення чи перебування в полоні буде визначатися іншими якостями і проявами, ніж життєстійкість працівника великої корпорації.

Таким чином, на наш погляд, поняття професійної життєстійкості, як і, можливо, багатьох інших, дотичних до цього феномену, потребує окремого виділення і вивчення. І особливо професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій. Це зумовлено, як підвищеною стресогенністю цих професій, так і їх надзвичайно важливою суспільною роллю. Насамперед, тих професій, які мають перетворювальний характер щодо особистості інших людей (вчителі, викладачі, психологи, менеджери-керівники, соціальні працівники, бізнес-тренери тощо).

Також, варто зазначити, що й п'ять описаних S. Maddi механізмів протистояння людини стресу за допомогою життєстійких переконань, ще не набули належного емпіричного вивчення, а ні щодо професійної життєстійкості особистості, а ні щодо її інших можливих різновидів. Нестаток емпіричних даних відчувається й щодо передумов (ресурсів, чинників) життєстійкості, особливо психофізіологічних ресурсів.

На основі здійсненого аналізу, ми пропонуємо визначення **професійної життєстійкості** як *системної особистісно-професійної властивості*, що формується в 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.

Запропоноване визначення спирається на системний підхід до визначень психологічних понять В. Ганзена (1984). Відповідно до цього підходу розвернуті визначення мають тричастинну будову, при якій кожна частина має нести певну функцію і мати чітку структуру. Зміст частин включає: 1) суттєві ознаки поняття, в нашому випадку – «системна особистісно-професійна властивість»; 2) групи слів, що розкривають зміст суттєвих ознак в частині першій – «що формується в фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та

прийнятті «професійних викликів»; 3) ознаки, що характеризують прояв визначеного поняття – «забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання».

1.3. Психофізіологічні основи професійної життєстійкості особистості

Психофізіологічні процеси відновлення, зміцнення і розвитку професійної життєстійкості особистості, поза сумнівом, вивчені недостатньо. Психофізіологічні таємниці життєстійкості людини природа надійно охороняє, глибоко ховає їх сутність. У цих таємницях містяться джерела, *точки росту знання із незнання* про вихідні положення, принципи і правила, які треба виявити для користування в роботі і житті людини.

Психофізіологічні механізми, органи і обмін енергії та інформації належать до таємниць природи, які приховані або перебувають у «сплячому стані». Побачити їх в очевидному, виявити і застосувати принципи і правила психофізіології у роботі практичного психолога є досить важкою задачею.

Психіка дієвця є складним природним і науковим предметом. До того вона недостатньо розроблена як у психофізіології, так і способах та методах її дослідження. Про світ переживань дієвця, про те, що відбувається з ним у праці і навчанні, дізнаються, від словесних звітів про його особні відчуття, почуття та думки. Опанування внутрішньої роботи психічних утворень має допомогти дієвцю цілеспрямовано організувати роботу своєї психіки і тіла.

Визначення проблеми. Психофізіологія вивчає факти, закономірності та механізми психіки у діях, що відбуваються на межі можливостей дієвця в межах від «виснаження» до «насичення», за якими він утрачає свою ідентичність і потрапляє до компетенції лікарів. Разом з цим, провідні принципи, правила і основи, на яких ґрунтується професійна життєстійкість, залишаються поза межами користування.

Метою нашого дослідження стало виявлення психофізіологічних основ та захисних механізмів професійної життєстійкості особистості.

Предметом – система філогенетичних й функціональних органів психіки і організму особистості, відновлення і зміцнення гармонії дієвця і професійної роботи цілеспрямованими діями, спрямованими на самого себе.

Для виявлення побудови, устрою та зв'язків предмету дослідження нами використано психосеміотичні методи, принципи і закони.

У процесі дослідження проблеми, необхідно зрозуміти як і чим дієвець діє (оскільки він виявляється тільки у здійсненні свого наміру). Доки дієвець працює і просто слухає себе, йому не потрібні слова. Він виконує наперед задані інструкції, формули і прийоми робочих дій, насолоджуючись мелодією рухів своєї праці. Але тоді, коли йому треба розібратися в собі і доповісти дослідникові про свої переживання, він починає розкладати ціле – процес праці на складові – окремі чуття, образи, думки тощо. І тут йому доводиться, щоб заповнити їх, кожне з них назвати.

1.3.1. Синтаксис психофізіологічних основ праксису

Для пояснення психологічних фактів, що виявляють психофізіологічні механізми, застосуємо психосеміотичні методи, зокрема: принцип концептуального й понятійного вимірювання базових понять «психе»-душа і «організм»-тіло, що описують їх у різних формах активності.

Щоб розсіяти сумніви щодо вибору базисних понять, наведемо прилади їх використання у царині точних наук. Візьмемо класичну кінематику з її базовими поняттями: «шлях» і «час». Шлях визначається поняттями суміжної науки геометрії як відстань між двома пунктами на довільній лінії або природною мовою – відстань. Причому останнє слово вважається інтуїтивно зрозумілим усіма. Поняття «час», як правило, не визначається й розуміється як чинник інтуїтивно очевидний. Далі. Інші поняття кінематики – швидкість, середня швидкість, пришвидшення, пришвидшення в точці тощо є похідними від понять «шлях» і «час»...

Дієвець за пістрявості й багатозначності сутності предмета дослідження, пошукає і неодмінно знайде систему, навколо якої, як біля стрижня, складатимуться всі інші його інтереси – інтенція на відкрит-

тя – предмет нашого дослідження. Якщо її зрозуміти, виокремити та дослідити, вона стає ближчою й доступнішою для розуміння. Діючи дієвець увесь сконцентрований на інтенції процесів перетворювання свого невідомого на відоме, і ніщо йому не завадить, ніщо не зупинить, бо задача, яку дієвець розв’язує, стає для нього сенсом життя. І якщо його від цього процесу відірвати, буття втратить привабливість і стане порожнім, безглуздим.

Поняття праксису – органічні основи життєстійкості

Основи професійної життєстійкості – це уявлення про складні філогенетичні і онтогенетичні психофізіологічні органи, механізми обміну енергії, які забезпечують наше буття у дієвих станах між максимумом – досконалим природним буттям – і мінімумом життєстійкості життя, порівняно з параметрами близьких його точках.

Нашими дослідженнями (Клименко, 2017, 2019, 2020), показано, що психофізіологічні механізми праксису описуються формулою: Я (психе) – праксис – не-Я (таємниця, невідоме). Праксис (від грец. *πραξις* – взаємодія, справа, діло) – це наша здатність регулювати рухи думки, почуттів, уяви та психомоторні дії у певній послідовності, досягати наміченої цілі – втілити свій задум і виробити бажаний продукт. Все це безперечні факти, але механізми зародження, становлення і здійснення наших намірів вивчені недостатньо.

Допускаємо, що праксис і технології психологічного експерименту подібні за природою, але не тотожні процедури У того та іншого плоди роботи однакові – наукове знання і самодостатні вироби.

Я і не-Я – єдність протилежностей і протиріч між ними. Виключаючи одна іншу, вони утворюють синтез – злиття їх у цілісність і зароджують новий предмет – а) живий образ б) додатком ореолу тонусу дієвця. У синтезі протилежностей кожна із них переходить у якісно новий стан: ми відкриваємо у предметі нові властивості, а у собі – нові здатності ними користуватися; а у такий спосіб створений предмет набуває нових властивостей – одухотворяється. Предмет взаємодії набуває життєвості, оживляється, і впливаючи на нас, збуджує наші почуття і викликає душевне піднесення.

Психофізіологічними механізмами праксису є наша рецепція, проектування образу майбутнього і втілення свого задуму психомо-

торною дією. В органічній цілісності працюють практично одночасно процеси зародження, становлення та здійснення, або за несприятливих умов життя, занепад. Кожен з них може стати домінантним, допоміжним або фоновим у механізмі, залежно від розв'язуваних задач та за різними, притаманними їм природними призначеннями.

Почнемо з психосеміотичного аналізу самого поняття «психофізіологія» і з'ясуємо її окремі предмети дослідження і її семантичне поле.

«Ψυχή» у перекладі з давньогрецької – душа. Великий діалектик Геракліт є першим, хто впровадив це поняття у науковий ужиток. Але згодом, у процесі перекладу іншими мовами, це слово втратило своє первісне значення й сутність. Навіть у наукових дослідженнях та підручниках із психології, поняття психе тривалий час не використовувалось як наукове поняття. А дарма. Прикро? Варто повернутися до сутності поняття «психе», а разом із цим – і до вивчення психе науковими методами.

За Гераклітом психе («ψυχή») – орган людини, її творче начало, осередок єдності протилежностей людини й природи, безперервної зміни їх станів у її потоках: один потік прямує вгору, а другий – униз. Шляхом «психе» вгору вона здійснюється до активності дій розуму, утворюючи з предметом, з яким вона діє, неподільну цілісність: предмет асимілюється людиною, а людина стає його частиною.

На шляху потоку, що прямує вниз, вона трансформує дискурсивно-логічні структури у форми думок, почуттів і образів, видобутих та привласнених як здобутки, робочі інструменти дій. Вони повертають «психе» до праксису, до животворного життя. Для Аристотеля психе – ентелехія організму, а організм – знаряддя, органон і засоби психе.

«Фізіо» (φίσις) – природа, дійсність життя і праці, сукупність закономірностей природних речей, «незаймана» соціальною дійсністю. Воно – природне начало в нас самих, тілесна та родова організація і природні процеси, які нею уречевлюються.

Поняття фіσις, організм, орган, знаряддя тощо містить у собі рецепції матеріальних основ речовинного доквілля і тілесності – «мисляче тіло людини». Отже, ми маємо осередок протилежностей у людині – між її організмом, *мислячим тілом* та *не мислячою* природою.

Назви окремих систем чи органів, за якими треба розуміти психічні утворення, мають власну структуру, функції і призначення. Вони спеціалізовані та організовані на нашу роботу над предметами.

Не-Я – феномен Краю нашого знання

Дієвець: а) асимілює предмет й оволодіває його властивостями або б) перетворює його на інший, якщо він незручний у роботі, на досконаліший. Невідоме у не-Я – збудник активності, зумовлює спрямованість на, проєктування майбутнього і здійснення людиною свого умислу.

Невизначений «образ ситуації», невідоме – межа у двосторонньому зв'язку Я з не-Я – дійсність незалежна від людини, існує сама по собі, не засвоєна, але антиципації передбачають за нею щось нове, незнане. Невідоме робить людину залежною від себе, а потуги на відчуження породжують безліч пристрастей. Осягаючи невідоме (*усвідомлене незнання*, аморальність дій, порушену дисгармонію тощо) людина, діючи, спритністю, мудрістю, потенціалом творчості, досягає своєї цілі – виробляє те, чого ще не існувало.

Предмет і «образ ситуації» – невідомі явища з-посеред відкритих властивостей природи, соціуму і людини – приховані інформації та енергії, зокрема, це:

- а) предмети думки людини, її активність відповідно до цілі дій;
- б) процеси, що плінуть в діях у часі від початку до її завершення;
- в) психічні стани, що людина діючи переживає;
- г) властивості особистості – критерії активності або дезорганізації дії;
- д) модельні характеристики (метричні величини) психіки людини у діяльних станах і «оперативному спокої»;
- е) одиниці виміру властивостей дій, узятих їх з різних боків;
- є) види праці, що мають їм властиві ознаки.

Рецепції предмета має односторонній зв'язок, перехід невичерпної інформації від не-Я – оригінала до структур образу. Образ і оригінал – не-Я подібні один до іншого, але не тотожні. Специфічною характеристикою образу є його предметність.

Органи праксису – механізм обміну енергії та інформації

Для психологів, що звикли характеризувати органи і механізми тіла постійними формулами поза залежністю один від іншого, поняття «механізм» викликає утруднення і несподіванки у порозумінні.

Важко відмовитися від уявлення (функціонального), що такий-то процес здійснює те і те; такий-то стан завжди пов'язаний з підвищенням чутливості і тощо.

Дієвець характеризується єдністю дії і не-Я. Дійсно ж ця єдність є безліччю різноманітних органів (анатомічних і функціональних) і механізмів з особливими функціями. Залежно від ситуації, вони складаються в один повнозв'язний механізм для вирішення задач і проблем в житті, у механізм з однозначною дією.

Порівняння організму людини з технічним механізмом виявляє в нашому організмі кінцеве число функціональних органів. На них утворюється безліч потенційних механізмів асимілювання, проектування і здійснення живих рухів образів, почуттів і думок. З погляду технічної механіки мисляче тіло людини не є єдиним одноманітним механізмом, воно – *безліч механізмів і машин*, що як у калейдоскопі змінюють одна одну *залежно від цілей і задач дії*.

Універсальність мислячого тіла людини полягає у можливості з однієї і тієї ж множини органів поперемінно, адекватно до типу задач, утворити безліч різних механізмів і машин, що їх розв'язують. Те, що можна розцінювати як недолік організму в порівнянні з технічним механізмом, – невизначеність і непередбачуваність впливів, – розкривається як неабияка перевага: непередбачуване збільшення числа механізмів в організмі здійснюється на невеликому числі органів перцепції і моторики. Справді, механізм із безліччю векторів дії забезпечує організму єдність дії.

Однак трапляється, що у діяльному стані дієвця із безліччю векторів дії у механізмі, виділяється і набирає сил з-поміж інших один орган, а від цього усе важче і сутужніше розв'язуються простенькі задачі. Окремі органи «заважають один одному» у рішенні задач. Взаємні «перешкоди» складають *дисгармонійну єдність* дії не із всієї безлічі механізмів, а з одного чи двох домінуючих, котрі активність всіх інших придушують. Застарілі «перешкоди» – інтерференції, приводять до спеціалізації руйнівного механізму і він перестає існувати як універсальний.

Тут намічається дуже своєрідний шлях психічного розвитку. На невеликому філогенетичному і консервативному числі ефектів органів сприйняття і моторики відкривається можливість збільшити і розширити рецептивні впливи і шляхи утилізації образів, думок, почуттів

і обмежитися невеликим числом функціональних органів, щоб різноманітно і гідно відреагувати на розмаїте мінливе середовище.

Увійти в нове середовище з незмінним кінцевим числом умілостей, означає: залучати до вжитку минулих виконавчих механізмів для опанування новими і новими перцептивними впливами; трансформувати і перебудовувати колишні органи до перцепції нових впливів – фази вироблення нових механізмів в організмі.

Безліч різноманітних механізмів утворюють робочу єдність дій, коли вони гармонізовані її ритмом, так чи інакше сприяють творчій роботі.

Механізм праксису – це сукупність функціональних органів, порядок, зумовлений правильним розташуванням та взаємним їх зв'язком, об'єднаних за спільною ціллю, і єдність дій з одним цілком повнозв'язним механізмом.

Підкреслимо: механізм праксису перебуває в різних станах і діє: на *повну* потужність і безперервно; на *упівсили*, на *третину* і менше своєї потужності; окремі органи «заважають один одному» у рішенні задач.

Поняття праксис – образ наукового мислення, результат системного аналізу предмета чи явища, що склалося як антипод атомізму і знаменує перехід від аналітичного до синтетичного психологічного знання, задає бачення досліджуваного крізь поняття цілісність.

Гнозис (γνώσις) – позначення «знання», «пізнання», «пізнавання». Він своєрідне знання про специфічні предмети, про які не можна говорити раціонально на поняттєво-абстрактному рівні, які відірвані від сприйняття та досвіду. Гнозис вважається вищим за звичайне, повсякденне знання, за наукове знання, котре стосується приземлених, практичних речей, які є під рукою. Гнозис це метафори та образи, що аж ніяк не є «нижчими» за епістему, але без смислових тверджень про «безмовні глибини».

Пойезис (ποίησις), має стосунок до створення нового. Поезія, отже, є пойезисом, але не праксисом.

За законами і правилами комбінаторики, яку добре знали Платон та Аристотель, і користувалися мудреці, можна побудувати правдоподібну комбінацію і знайти число можливих поєднань і їхніх сполучень із суворо визначеної кінцевої множини понять: 1) гнозис – праксис – поезис; 2) праксис – гнозис – поезис; 3) поезис – праксис – гнозис;

4) гнозис – поезис – праксис; 5) праксис – поезис – гнозис; 6) поезис – гнозис – праксис.

Отже, це приклад варіантів однієї й тієї ж системи, але з різними ролями. Психічні механізми перебувають у різних станах активності і продуктивності.

Що цінніше – алмаз, графіт чи поліно? Зрозуміло, алмаз, скажете ви. Тут і порівнювати нічого. Так, але призначення, функція – задаток першого – краяти; другого – писати, третього – давати тепло. А суть їх всіх – ми це знаємо зі школи – одна: всі вони є вуглець. А здібність краяти, писати, виділяти тепло – їхні властивості.

Так, здібний не алмаз, а вуглець, що є – природною речовиною. Тому від внутрішньої будови – розташування атомів у кристалічній ґратці атомів вуглецю, – залежить у що перетвориться задаток: він крає, пише чи просто чадіє отруйним газом ледь жевріючого поліна... Отже, є шість можливих варіантів комбінаторних формул нашого буття.

Цілеспрямована дія – втілення в предмет та єство дієвця гармонії

Під поняттям праксис розуміється усяка зміна діями тону су людини щодо самої себе і довкілля. Усе-таки варто відмітити, що поняття «цілеспрямована дія» має розшифровуватися не як діяльність спрямована на ціль, як праксис спрямований метою – від цілі до результату. Поняття «цілеспрямований» одразу означає, що дії, вчинки, поведінка допускають тлумачити як спрямовані на досягнення певної цілі – ентелехії, що міститься у всьому тому, над чим працює дієвець.

Активний праксис людини розділяється на класи: нецілеспрямований (випадковий) і цілеспрямований процес. Ми зупинимось на дослідженні лише цілеспрямованих дій, які керуються помилкою у здійсненні наміру, тобто розбіжністю між станами дієвця в цей момент і кінцевим станом прийнятим у якості мети дії.

Цілеспрямована дія людини відрізняється від інших, рутинних видів роботи тим, що вона – її дійсне буття, рішення задач, перетворення невідомого на відоме, протистояння і долання руйнівних стихій природи і соціуму; дійсна свобода у здійсненні наміру, збагачення досвідом вирішеної задачі, визначення міри досконалості себе і виробу.

Ентелехія гармонії феномен Краю

З стародавніх часів і до наших днів філософи, природознавці і митці користувалися поняттям гармонія. На понятті гармонія і зокрема на її метричному інваріанті – «золотому перерізі», створювалася майже вся культура людства. Гармонією пронизана і вся природа жива і не жива: від живої клітини до ноосфери.

Дієвець здатен до творчості лише в оптимальному стані, з гармонійно підлагодженим механізми і органами. Лише досконала гармонія предметів передає людині свою енергію й інформацію без утрат. А людина сприймає її, не витрачаючи енергії. Творець вкладає у свою роботу все те, на що він здатний. Кожна людина бере з його творіння лише те, що вона спроможна взяти: енергію, думки, почуття або образи.

1.3.2. Органи «психе» і «φίσις» – утворення із неживого на живе

Живий образ предмет, але без матерії

Рецепція предмета перетворює зовнішній вплив на складові частини – його властивості і групує їх у склад інтегрального образу. Отож, ми сприймаємо докільця в інтегралах, а регуляції здійснюємо диференціалами – функціональними органами, озброєними рецепціями.

Взаємодія Я і не-Я полягає в обміні інформація від одного до іншого. Але для виявлення подібності, необхідна умова: відповідність станів взаємодіючих сторін – вони подібні, якщо вони різні то, взаємодії не буває.

Подібне пізнається подібним: психічний стан – тонус, укладений в нас, сприймає подібний йому зовнішній предмет. Подібність виникає внаслідок подвійного обміну інформацією: зовнішніх рецепцій предмета і внутрішніх – потужності тонусу що виходить назовні. Зустріч тих та інших інформацій породжує чуття подібності. Наукова мова психології допускає дослідження не «речей самих по собі» – психічних утворень, а й їхніх образів, почуттів і думок.

Взаємини у практиці викликають до життя образи-регулятори чуттєво-інтуїтивних органів за законами подібності і за такими технологіями:

Я → не-Я – інтенція – спрямованість на предмети, які задовольняють потреби в комфорті;

Я ↔ не-Я – імітація або наслідування, – наслідування чужим образам, діям, поведінці;

Я ↔ не-Я – інтуїція – механізм вирішення задач і проблем чуттєво-інтуїтивного аналізом, спираючись на почуття гармонії предмета (мається на увазі, що предмет – будь-яке конкретне матеріальне або духовне утворення, що сприймається органами почуття: річ, реалія, текст, здібність тощо).

Я → предмет самоаналізу, роздумів про себе, про свої душевні стани власного Я. Почуття – зачаток регулятора рухів дії, умова її розвитку; воно – зародок: а) почуттів, б) образу рухів думки, почуттів та уяви, в) мотиву дії (пізнавальної, моральної, естетичної).

Я → власне Я1 ← «двійник». Рефлексія – обернення до самого себе не є вивченим елементом у будові самотності.

Почуття – подібне запізнається подібним

Раніше у психології сенсорні, перцептивні, дихотомічні, трихотомічні та комбінаторні дії розглядались окремо одна від одної і без зв'язків між ними. Ми ж дослідимо їх як об'єднані в одну цілісність. Вони описуються формулою генезису образів: людина – чуттєво-інтуїтивне утворення – предмет.

Почуття – це приймачі для прослуховування світу, а думки – живі передавачі. Між людиною та предметом (людиною, твариною, іграшкою) устанавлюється контакт і виникає канал зв'язку. Каналом щось має рухатися: туди й назад, а рухають ними хвилі енергетичного потенціалу від предмета.

Користуючись силами і властивостями психіки – творчим началом Я, ми безпосередньо стикаємося з буттям – не-Я, ділимо його на суміші: відомого – невідомого, добра – зла, гармонії – дисгармонії тощо і утворюємо межі. Кожна пара протилежностей одночасно максимум і мінімум: максимум відомого – мінімум невідомого і так далі.

Але такого не буває, протилежності борючись між собою, мають у собі свою протилежність: знання – незнання, у злі – добро, у гармо-

нії – започаткована дисгармонія. Так, перетворення зовнішніх впливів на єство людини утворює своєрідні пропорції почуттів не з рівністю двох відношень, а в співвідношенні частин цілого між собою.

Величини частин залежать одна від одної так, що збільшення однієї веде до зменшення іншої на таку ж саму кількість. Перевага стеничних почуттів утворює особливий тонус людини – цілеспрямованість, на вихід за межі негативних тенденцій, на прогноз розвитку.

Почуття як «вхід» рецепції в психіку несе їй нескінченність інформації та енергії, а «вихід» через психомоторику – один у формі живих рухів думок, образів і почуттів. Кожен орган психіки: асимілює вхідний вплив, переробляє (обробляє) інформації та енергії, зворотні позитивні і негативні впливи і кінцеві результати (вихід); на вході він зазнає впливу з боку внутрішнього нашого і зовнішнього середовища, а через вихід впливає на зовнішнє середовище.

Гностичні (γνωστικὸς – знаючі) почуття

Гностичні почуття зароджуються на межі з існуванням невідомого і мають ліміт продуктивності. Якщо дієвцю вдається самотужки усвідомити, зрозуміти і застосовувати формулу знання межі з незнанням то це відкриття – у незнанні приховане знання. Почування «дещо» – межа і свідчить, що ми зустрілися з чимось невідомим серед відомого – особливого почуття вдоволення чи не вдоволення.

Гнозис у оптимальному стані дає максимум діям. Ми усвідомлюємо себе на межі знання і незнання, перед неподоланною стіною трансцендентного – невідомого, перебуваємо у полоні інтуїтивного передчуття існування за нею невідомих їй властивостей. Воно сповнене таємниць, чогось загадкового, незбагненного – знання про незнання, а в ньому знання у вигляді гіпотези.

Рівність відношень гностичних почуттів, або вагання і хитання «маятника» оцінок в різні боки, свідчить про амбівалентність – двоїстість тону дієвця. Стомлений дієвець інакше бачить світ (безліч роботи, яку необхідно зробити), він інакше реагує на ситуації (його не страхають ні сутички, ні поразка – не хоче себе втратити, і лише тому він береже себе), почерпає самоту (адже тільки наодинці почуття перетворюється на думку).

Механізм гностичних почуттів обчислює кількість енергії та інформації, що до нас надходить, оцінює (позитивно чи негативно), і вимірює нашими внутрішнім еталонами-гештальтами предметів, вишукує їх у довкіллі, користуючись-кодом «золотого перерізу» – станом власної гармонії.

Етичні почуття взаємин із довкіллям

Механізми, органи і обмін енергією етичних почуттів створені природою у філогенетичному і соціальному розвитку людини. Етичні – ἦθος (звичай, норів, характер) почуття як прийнято вважати в сучасній психофізіології, опираються на критерії: добра, блага і зла. Оцінками за такими критеріями ми створюємо свій соціальний портрет.

Етичні почуття – суперечлива єдність протилежностей, які взаємопроникають одна в одну, перебувають у стані єдності і взаємного породження і одна без одної не існують. Оцінки етичності предметам, явищам і діям людини дитина навчається виставляти не відразу. Спочатку учать цьому в сім'ї, в самих перших дитячих колективах. Етичні почуття найбільш вразливі.

Етичні почуття підкоряються *інтенції творіння добра*. Людина тому й людина, бо відкрила у собі здатність до усвідомленого почування (єдність образу і мотиву): а) стану й хвилювань чужої душі; б) співчуття їй та ще й співпереживання чужого як свого; в) почування межі, за якою дії (свої й чужі) взагалі *загрожують життю*.

Таємнича сила зла етичних почуттів виявляється у домінуванні *апраксії*, викликаною неприязню до кого-небудь, бажанні заподіяти комусь прикрість, неприємність. Дієвець з апраксією моральних почуттів байдужий до краси та гармонії. Він порушує норми, правила поведінки, загальноприйнятий порядок.

Етичні почуття регулюють наші дії, вираховують розмір рухів, обсяг, простір, у якому дія відбуватиметься; оцінюють і прогнозують майбутні ситуації так, щоб дія не спричинила шкоди оточенню. Оце і означає, що етичне почуття – це мірка наших дій та еталон оцінки дій і вчинків інших.

Поетичні (ποίησις – сприяють творінню нового) почуття

Поетичними почуттями ми поділяємо світ так само на дві частини й оцінюємо їх за шкалою гармонійне-дисгармонійне, даємо їм інтегровану оцінку, виявляємо ставлення до того, що існує поза нами. Вони стають регуляторами руху потенціалу енергії: вона нагромаджується, або «випалюється».

Думка – функціональний орган і схема дій

Поняття «мислення» природно складається із окремих органів і механізмів розсудку, розуму та здатності судження розширити поділ станів тону, відкритих інтуїцією мислителів давнини.

За І. Кантом (1994), розум і розсуд (нім. *Verminft* і *Verstand*) – складові психіки людини. За допомогою розсудку впорядковуються хаотичні факти і утворюються цілісність, вноситься порядок у образи: проте, упорядковуючи їх, він не виходить за межі наявного знання. Розум аналізує і оцінює дані органів чуття і надбання розсудку, а також сам себе. Він допомагає вам робити вихід за межі досвіду – у трансцендентне.

Лише єдність властивостей розуму, розсуду та інтуїції утворюють стани механізму, що описуються формулами. Комбінаторика складових психофізіологічних механізмів праксису утворює типи людей: 1) *розумову* з домінантою: почуття – мислення – уява; почуття – уява – мислення; 2) *інтуїтивно діючу*: уява – мислення – почуття, уява – почуття – мислення; 3) *розсудливу* з домінантою: мислення – почуття – уява, мислення – уява – почуття.

Розум усвідомлено оперує поняттями – аналізує, «прагне» розкрити природу і зміст предмета дослідження. Розумово діюча людина виявляється у особливому *ставленні* до всякої речі, як того вимагає сама її сутність.

Розсудлива людина працює з поняттями про предмети у вигляді якихось розрізнених дрібних частин. Вона користується заданими схемами і шаблонами узагальнення, класифікації властивостей без проникнення у змістову сутність формально неупорядкованих понять. Схеми і шаблони виступають як готові «мірила» оцінки почуттєвого матеріалу і для конструювання результатів.

Інтуїтивна людина – здатна до утворення суджень, виходу за межі відомого – у невідоме, непізнане, користуючись механізмами *уява-мислення-почуття* або *уява-почуття-мислення*.

Здатність до рефлексивного судження, яке здійснюється на чуттєвому образі без звернення до понять, є проміжним ланцюгом між розумом (здатність до пізнання) і розсудом (здатністю лише до стандартних дій). Утворене судження стверджує або заперечує наявність у предметах тих чи інших ознак, властивостей, зв'язків між ними тощо. Процес рефлексії і формування судження супроводжується амбівалентними психічними станами, викликаними одночасною дією двоїстих почуттів – вдоволення і невдоволення.

1.3.3. Дискурсивно-логічні засоби перетворення живого на духовне

Слово – ім'я предмета

Дискурсивно-логічна рецепція розпадається на: 1) слова, 2) поняття та 3) символи як імена психофізіологічних явищ.

Слово як *одиниця мови і орган дій* вказує нам на предмет, позначає без мови і передає готову думку для певної практичної дії. Прикрі речі відбуваються зі словом: загальні поняття психології нерідко приймаються і розуміються лише як імена предметів, а у відбитках бракує прихованих у ньому властивостей і якостей. Вони обмежуються поясненням значення їх як слів, імен або словосполучення для визначення даних понять, а не внутрішніх його форм.

Слово, знак, або ім'я треба розуміти розширено; це може бути слово – одиниця мови, знак – прояв предмета і символ – психофізіологічна конструкція реального предмета, його назва, яким він існує тепер і можливі напрями його розвитку до стану досконалості.

В імені треба розрізняти два однозначні утворення: *поняття* предмета і сам *предмет* як дійсність. Вони образні й понятійні тісно зв'язані й активно взаємодіють між собою компоненти. Навіть суто дискурсивне мислення вченого не відірване від дійсності.

Мовний знак, або ім'я – складна лінгвістична структура. Аристотель в слові як імені виділив дві складові; поняття і предмет – що

означають (відому чи приховану) його сутність. У певних умовах ім'я виражає поняття предмета, має предикативну природу, тобто кваліфікує його як позначуваного.

Врешті-решт, з ім'ям асоціюється з уявленням про позначуваний предмет, що, хоча й суб'єктивно, але не позбавлене основних ознак позначуваного. Імена виражаються трьома категоріями і позначають: а) реальні предмети; б) поняття;

Створення мовної оболонки слова має пройти такі етапи: *найменування* предметів, почуттів, процесів (із яких складається поняття); *описування відношень* між найменованими предметами; *зображення* предметів, що охоплює всю інформацію про предмет будь-якого дослідження.

Поняття – згущення дискурсивно-логічних утворень

У психологічній і філософській літературі термін «поняття» вживається в широкому і вузькому смислі: у першому його не відрізняють від уявлення –apperцепції або праксичної картини світу у собі. У такому випадку «мати поняття» і «мати уявлення» про що-небудь – синоніми.

Інша точка зору доводить: поняття якісно відрізняється від уявлення – форми мислення, розсуду і відтворення визначеності предмета в ізольованому вигляді. Мати уявлення – зміст образу, а поняття – даність предмета у формі мовних одиниць – системи суджень.

Поняття – логічно оформлені думки про клас предметів, спосіб їх розуміння. Поняття сильнішає лише у складі розгорнутого теоретичного зображення комплексу. Конструювання поняття – діалог мислення із самим собою.

Породження й згущення розмаїття образів – функція понять. Понятійні компоненти свідомості, за певних умов, стають трансформаторами розмаїття до однозначності, тобто зведенням складного до простого. Навчання й наша праця будується на зверненні до предмета дій, через залучення до роботи його чуттєво-інтуїтивного образу предмета. Це зведення складного до простого давно використовується, зокрема, логікою та психологією.

Володіючи поняттям предмета, ми зараховуємо його властивості у певну групу, підводимо його під його визначення і приписуємо йому інші властивості, яких ми фактично не спостерігали.

Символ – джерело духовності

Символ – багатозначний образ предмета сучасного і майбутнього, завдяки чому він містить у собі у згорнуту багатоманітність його значень: смислових, інформаційних, прагматичних, здатних здійснюватися до наших дій. Він – принцип побудови праксису, першооснова ідеї, думки перебігати в дію; переконання, яким ми і долаємо свавільну гру уяви; уявлення про себе, установка на діло і на мету.

В чому розбіжність символу й поняття? Останнє лише фіксує, вказує на предмет, який нам дали у дискурсивній формі, позбавленій образності і почуттєвої достовірності. А символ, завдяки своїй енергії, примушує, закликає й повеліває нам діяти так, а не інакше. Він фіксує у своєму сенсі сутність психічного утворення й генезис знань про його *сутність*. У символі, як мовній, знаковій моделі дій над предметом, як у насінні міститься генетично вихідна інформація про дерево ознак – властивостей предмета, що ніби виростають із цієї моделі. Символ є функцією самого предмета, що дозволяє зрозуміти його в розчленованому та в усіх його модифікаціях.

Символ служить методом орієнтації, методом розпізнання ще незасвоєного, способом перетворення надбання мислення, почуттів та уяви. Так, символ – це план, проєкт і програма, що задається нам, для здійснення ефективного регулювання думок, почуттів, уяви та дій.

Тому, символізація предмета думкою – операція аналітична; із структур, що відображають бік реальності, виводяться шляхом класифікації окремих випадків, як із загальної формули окремі ознаки. У загальній формулі – у символі – відкриваються класи ознак, за цими ознаками відновлюється процес дії у певній повноті й конкретності.

1.3.4. Психомоторика – втілення живої думки у матеріальні конструкції

Судження, що психомоторика = думка + рух, помилкове. Бо все психічне починається з живих рухів. Тому що живий рух – головний регулятор нашої енергетики. Позбавити людину рухової активності – значить провокувати виникнення у неї феномена «сплутаної енергії», приректи її на загибель.

Будова мислячого тіла людини – унікальна бо не має в собі бар'єрів, що відокремлюють людину від світу речей, а навпаки – її універсальність дає змогу зрозуміти мислення як: 1) функцію зовнішньої, предметної дії; 2) спосіб дії мислячого тіла; 3) бездіяльне живе тіло, що вже не є мислячим, і тоді воно просто звичайне «тіло».

Отже, психомоторні процеси об'єднують в єдину цілісність: 1) мисляче тіло, 2) предмет, 3) психомоторні процеси з обміном енергією і інформацією між мислячим тілом і предметом.

Працюючи над предметом, дієвець одухотворяє його, наділяє його своїми властивостями – втілює в нього стан власного тону, олюднює предмет. Діями він втілює свої здатності в предмети, надає їм цінності, виробляє блага. Це два – прямий і зворотний – процеси психомоторики.

Основними проявами психомоторики є класи рухів і дій:

- рухи, які забезпечують підтримку й зміни положення тіла в просторі, стани і пози нашого тіла (це граціозність фігури, постава, апломб і стійкість додержання вертикальної лінії);

- локомоції – рухи, пов'язані з переміщенням людиною власного тіла; їх особливості виявляються в ходінні, бігу, стрибках, плаванні тощо; сюди належать і балістичні рухи: ловлення і схоплення предмета тощо;

- виразні рухи обличчя, всього тіла (міміка і пантоміміка) – безпосередні прояви емоцій і почуттів, семантичні рухи – носії смислу, знаків, значення, які людина передає іншим людям;

- робочі рухи і дії, які є засобами трудової діяльності і становлять основу професійної майстерності, забезпечують ефективність праці, економію витрат сили і сприяють досконалій реалізації задумів людини.

Ось чому психомоторика людини універсальна, всеосяжна і різнобічна. З її допомогою ми спроможні розв'язувати різноманітні життєво-важливі задачі. Бо дійсне буття людини – це її дія, дієвість, а не рабська залежність від обставин.

Психомоторика – жива система. До її складу належать такі відносно самостійні, але спеціалізовані складові: 1) ідеомоторика; 2) сенсомоторні процеси; 3) довільні моторні процеси – дії.

Енергопотенціал дієвця – міра здатності до дії

Енергопотенціал – здатність до дії (прагматичної, пізнавальної, розумової, моральної, естетичної, тобто творчої). У такому розумінні енергія – необхідна умова розвитку, переходу від можливості дії, уявлення про неї – до дійсності, матеріалізації образів, почуттів і думок.

У людині розрізняється наявність таких видів енергії: базової, або основної, оперативної та енергії довкілля й ноосфери.

Базовий енергопотенціал – задаток людини для дії, яким її обдарувала природа. Новонароджена дитина отримує від природи такий великий енергопотенціал, що перевищити його протягом життя майже неможливо. І цей максимум можна утримувати до глибокої старості.

Основна енергія – заряд тіла, отриманий від народження, у генотипі. А «спалити» або розтринькати його можна? Так. Для цього не треба великого розуму: за лічені роки його можна виснажити, коли, як кажуть мудреці, «палити свічку з двох кінців».

Кожен дієвець має свою величину енергопотенціалу.

Оперативний енергопотенціал – набута енергія, яку ми можемо витратити, діючи розумно або практично. Новонароджений малюк оперативного енергопотенціалу не має. А де його взяти? Він має навчитися його самостійно «заробляти». Як? Руками ручок, ніжок, тулуба – і за допомогою дорослих, які відразу починають робити дитині масаж і займатися з нею фізкультурою.

За словом «заробляти» – наукова і життєва проблема механізмів обміну енергії:

1) ми довільно регулюємо витрачання енергії: ми примушуємо людину працювати, підганяємо її або вона сама себе виснажує, борючись за високу оцінку тощо;

2) відновлення енергії працює поза контролем нашої волі – довільно, – і продуктивність його роботи залежить від: а) кількості і швидкості витрачання енергії; б) наявного оперативного енергопотенціалу; в) психічного стану: позитивний почуттєвий тон – умова швидкості повернення дієвця до стану «свіжості»;

3) нагромадження енергії так само, як і попередній механізм, регулюється опосередковано – впливами на інші механізми людини.

Головними факторами нагромадження енергії є: а) час відпочинку, б) вихідна кількість енергії: чим вона більша, тим швидше віднов-

люється і нагромаджується витрачена енергія і в) якість дозвілля. Але нагромадження енергії починається лише після повного відновлення використаної.

Отже, енергія – здатність матерії і людини рухатися, виконувати розумову і психомоторну роботу, тобто змінювати дещо. Все в природі і суспільстві придбає енергію і все її витрачає. Витрачаючи енергію, ми здатні цією самою роботою її придбати і нагромадити в собі з прибутком у великих кількостях. Енергопотенціал – енергія призапасена на схов, так би мовити – на чорний день.

1.3.5. Підсумок

Нас захоплює не людина зі «сплячими режимами» механізмів, органів, обміну енергії та інформації, прихованими у собі, а дієвець, що активно живе і діє. Який дійсно здатен стати творцем. Для цього варто розвивати не всезагальні, універсальні здатності, а ті механізми психіки, які є розвиненими і водночас сприяють дійсному розв'язуванню будь-яких дій (пізнавальних, естетичних, моральних тощо) – творчо.

Сфери буття мають нескінченний зміст, а здатності дієвця обмежені часом життя, швидкістю переробки інформації та потребами. Але він спроможний заволодіти певною ділянкою природи, світу культури і перетворити їх на зміст свого духовного світу.

До продуктів праці належить все, зроблене власними руками або силою розуму дієвця. Зокрема, це:

- а) предмети з речовини, результати дії зі споживною вартістю;
- б) винаходи, художні твори;
- в) здібності дієвця, стан активності механізму психіки;
- г) натхнення – психічний стан піднесення сил, активізації всіх душевних та психомоторних функцій.

Людина є часткою природи. Найбільш розвинутою й найдосконалішою її частиною – мислячою. Отож, природа мислить себе у людині. Що природа мислить за її допомогою? Природа у людині мислить саму себе комбінаторними здатностями – прагматичними діями та механізмом почуттів.

Розділ 2.

ЕМПІРИЧНІ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Загальновідомо, що пізнання закономірностей світу становить не тільки найпершу задачу науки, а й основу доцільної діяльності людини. 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*. Обґрунтованість використання такого підходу, зокрема, було підтверджено нашими попередніми дослідженнями (Кокун та ін., 2015).

В цьому дослідженні ми виявляли 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 (Кокун, 2012). Адже, наприклад, відсутність належної мотивації у фахівця, перекреслює щодо ефективності діяльності і успішного його професійно-

го розвитку, всі інші позитивні моменти – наявність в нього високого рівня розвитку необхідних психофізіологічних властивостей, професійних знань та досвіду, гігієнічно та ергономічно сприятливих умов праці, відмінного здоров'я та інших. І таких прикладів можна навести безліч... (Кокун та ін., 2015).

2.1. Загальні закономірності професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій

В емпіричних дослідженнях, спрямованих на визначення загальних закономірностей професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій, в якості основного дослідницького інструментарію використано розроблені Опитувальники професійної життєстійкості (Кокун, 2019; Кокун, 2021) та професійного самоздійснення (Кокун, 2014), а також шість психодіагностичних методик: Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Самоактуалізаційний тест Е. Шострома (САТ), Методика виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2, Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою». В якості додаткового інструментарію використано опитувальник, розроблений нами для визначення етапу та чинників професійного становлення фахівців (Кокун, 2012).

Для математико-статистичної обробки кількісних результатів використовувались методи описової статистики (M , SD , %), t -критерій Стьюдента для незалежних змінних, коефіцієнт кореляції r Пірсона та перевірка на нормальність розподілу отриманих даних за *Skewness* та *Kurtosis*.

Дослідження здійснювалися із використанням діагностичного інтернет-сайта <http://prof-diagnost.org>. В них взяло участь 452 осіб (205 чоловіків та 247 жінок) із різних країн (73% склали жителі України). Вік досліджуваних – від 18 до 77 років ($M = 35,93$; $SD = 13,97$): до 25 років – 124 (27,4%) особи; 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 їх 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).

2.1.1. Особливості професійної життєстійкості фахівців різного віку та статі

Порівняння різних вікових груп досліджуваних фахівців за показниками Опитувальника професійної життєстійкості наведено в таблиці 2.1.

Отримані результати свідчать, що для старших за віком фахівців властивий достовірно вищий *загальний рівень* професійної життєстійкості. Так, якщо всю вибірку поділити на фахівців до 30 років включно ($n = 177$) і старших ($n = 255$) то M цього рівня буде дорівнювати, відповідно, 59,4 та 62,5 ($p \leq 0,001$). Ми бачимо, що загальний рівень професійної життєстійкості 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. У подальшому цей рівень у віковому аспекті залишається 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 ($p \leq 0,001$). А рівень професійного *контролю* досягає найвищого значення у фахівців 26 – 30 років, далі поступово знижуючись до найстаршої групи ($p \leq 0,05$).

Таблиця 2.1

**Порівняння різних вікових груп фахівців за показниками
Опитувальника професійної життєстійкості**

№	Показники професійної життєстійкості	M / SD	Вікова група / роки					p≤
			А до 25	Б 26–30	В 31–40	Г 41–50	Д від 51	
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	M	58,9	60,6	62,8	61,8	62,8	А-В 0,01 А-Г 0,05 А-Д 0,05
		SD	11,2	9,3	8,9	8,8	9,0	
2	Рівень професійної включеності	M	18,4	18,6	19,8	20,1	21,1	А-В 0,01 А-Г 0,01 А-Д 0,001 Б-Г 0,05 Б-Д 0,001 В-Д 0,05
		SD	4,8	4,5	3,5	3,8	3,7	
3	Рівень професійного контролю	M	20,0	21,6	21,4	21,2	20,5	А-Б 0,01 А-В 0,01 А-Г 0,05 Б-Д 0,05
		SD	4,0	3,1	3,5	3,4	3,4	
4	Рівень професійного прийняття виклику	M	20,6	20,4	21,4	20,6	21,0	–
		SD	4,3	3,9	4,0	4,1	4,0	
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	M	14,0	14,4	15,6	15,1	15,7	А-В 0,001 А-Г 0,05 А-Д 0,001 Б-В 0,05 Б-Д 0,05
		SD	3,6	3,0	2,7	2,9	3,0	
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	M	15,5	16,4	16,8	17,0	16,9	А-В 0,01 А-Г 0,001 А-Д 0,01
		SD	3,3	2,6	3,0	2,6	3,4	
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	M	14,7	14,6	14,8	14,9	15,1	–
		SD	3,0	3,2	2,8	2,7	2,6	
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	M	14,7	15,2	15,5	14,9	15,0	–
		SD	3,6	3,4	3,1	3,2	3,0	

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

Як ми вже зазначали, статеві відмінності професійної життєстійкості є порівняно неістотними (таблиця 2.2). Достовірні, але у абсолютному плані виражені несуттєво, відмінності наявні за трьома шкалами.

Досить природним виглядають дещо більш виражені в жінок показники професійної включеності та емоційного компоненту професійної життєстійкості ($p \leq 0,05$), а в чоловіків показник професійного прийняття виклику ($p \leq 0,01$).

Таблиця 2.2

Порівняння фахівців різної статі за показниками Опитувальника професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	Стать	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i> ≤
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	Чол.	61,28	10,36	,01	–
		Жін.	61,27	9,16		
2	Рівень професійної включеності	Чол.	19,09	4,47	-2,23	0,05
		Жін.	19,98	3,96		
3	Рівень професійного контролю	Чол.	20,69	3,69	-,74	–
		Жін.	20,94	3,50		
4	Рівень професійного прийняття виклику	Чол.	21,44	4,14	2,96	0,01
		Жін.	20,30	4,01		
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	Чол.	14,60	3,36	-2,17	0,05
		Жін.	15,24	2,93		
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	Чол.	16,39	3,05	-,52	–
		Жін.	16,54	3,13		
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	Чол.	15,04	2,98	1,62	-
		Жін.	14,60	2,71		
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	Чол.	15,26	3,50	1,37	–
		Жін.	14,84	3,09		

2.1.2. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості фахівців

2.1.2.1. Взаємозв'язки показників Опитувальника професійної життєстійкості

В таблиці 2.3 представлено результати кореляційного аналізу, що надають можливість побачити тісноту зв'язків між показниками загального рівня професійної життєстійкості, його трьох складових та чотирьох компонентів.

Згідно з наведених в таблиці даних, із загальним рівнем професійної життєстійкості фахівців більшою мірою корелює професійна включеність ($r = 0,84$), а найменше – соціальний компонент професійної життєстійкості ($r = 0,72$).

Три складові професійної життєстійкості (професійні *прийняття виклику, включеність та контроль*) мають між собою середні за силою коефіцієнти кореляції ($r = 0,44-0,54$). Саме такі коефіцієнти кореляції свідчать, з одного боку, про природну взаємопов'язаність, а з іншого – про відносну незалежність різних складових конструкту професійної життєстійкості. Приблизно так само ($r = 0,43-0,57$) взаємопов'язані між собою й чотири компоненти професійної життєстійкості два (*емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний*).

Таблиця 2.3

**Кореляційні зв'язки між показниками
Опитувальника професійної життєстійкості**

№	Показники професійної життєстійкості	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1,0	,84	,76	,82	,80	,80	,72	,79
2	Рівень професійної включеності	,84	1,0	,46	,54	,74	,66	,60	,61
3	Рівень професійного контролю	,76	,46	1,0	,44	,49	,66	,57	,66
4	Рівень професійного прийняття виклику	,82	,54	,44	1,0	,70	,63	,60	,65
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,80	,74	,49	,70	1,0	,57	,43	,51
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,80	,66	,66	,63	,57	1,0	,45	,49
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,72	,60	,57	,60	,43	,45	1,0	,45
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,79	,61	,66	,65	,51	,49	,45	1,0

Всі наведені у таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні $p \leq 0,001$.

2.1.2.2. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості та самоактуалізації фахівців

Результати кореляційного аналізу свідчать, що між переважною більшістю показників Опитувальника професійної життєстійкості та шкал Самоактуалізаційного тесту (САТ) наявні достовірні кореляційні зв'язки (таблиця 2.4). Із наведених в цій таблиці 112 коефіцієнтів кореляції 74 є достовірними ($p \leq 0,05 - 0,001$). У загального рівня професійної життєстійкості фахівців достовірні кореляційні зв'язки

відсутні лише з двома з 14 шкал САТ («сензитивність до себе» та «прийняття агресії»).

Встановлено, що найтісніше показники професійної життєстійкості корелюють із шкалою ціннісних орієнтацій САТ – всі вісім показників професійної життєстійкості мають достовірні зв'язки із цією шкалою ($r = 0,10 - 0,41$; $p \leq 0,05 - 0,001$). Це надає можливість стверджувати, що професійна життєстійкість фахівця більшою мірою зумовлюється його спрямованістю на самоактуалізацію.

Також достатньо тісно професійна життєстійкість взаємопов'язана з базовими шкалами САТ – «компетентності в часі» та «підтримки»: наявні 12 достовірних кореляцій з 16 можливих ($r = 0,11 - 0,26$; $p \leq 0,05 - 0,001$). Це, відповідно до змістовної інтерпретації цих базових шкал, свідчить про істотне зумовлення професійної життєстійкості фахівця його здатністю у всій повноті переживати теперішній момент свого життя, бачити своє життя цілісним, відчуваючи нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, незалежності його цінностей і поведінки від зовнішнього впливу.

Таблиця 2.4

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із шкалами Самоактуалізаційного тесту

№	Шкала САТ	Показники професійної життєстійкості							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Компетентності в часі	,17	<i>,11</i>	<i>,07</i>	,26	,18	,22	<i>-,06</i>	,24
2	Підтримки	,22	,22	<i>,03</i>	,26	,20	,20	<i>,07</i>	,21
3	Ціннісних орієнтацій	,38	,28	,26	,41	,36	,40	,24	<i>,10</i>
4	Гнучкості поведінки	,20	<i>,10</i>	<i>,11</i>	,29	,23	,21	<i>,01</i>	,19
5	Сензитивність до себе	<i>,05</i>	<i>-,01</i>	<i>-,03</i>	,23	<i>,08</i>	,20	-,18	<i>,13</i>
6	Спонтанності	,14	,16	-,14	,21	,16	<i>,08</i>	<i>-,08</i>	,27
7	Самоповаги	<i>,10</i>	<i>,09</i>	<i>-,07</i>	,18	<i>,08</i>	,15	<i>-,01</i>	<i>,05</i>
8	Самоприйняття	,16	,20	<i>-,07</i>	,16	,18	<i>,01</i>	<i>,01</i>	,34
9	Поглядів на природу людини	,14	<i>,09</i>	,21	<i>,09</i>	<i>,04</i>	,34	<i>,08</i>	-,18
10	Синергії	,22	,18	<i>,09</i>	,20	,24	,31	<i>-,07</i>	,14
11	Прийняття агресії	<i>,12</i>	<i>,06</i>	<i>,02</i>	,21	<i>,08</i>	,24	<i>,03</i>	<i>,02</i>
12	Контактності	<i>,01</i>	<i>-,01</i>	<i>-,05</i>	<i>,09</i>	<i>-,02</i>	<i>,05</i>	<i>-,09</i>	,13
13	Пізнавальних потреб	,26	,28	,20	,14	,14	,35	,22	<i>-,02</i>
14	Креативності	,22	,18	<i>,02</i>	,28	,23	,30	<i>-,01</i>	<i>,11</i>

Показники професійної життєстійкості пронумеровані як в табл. 2.3.

Коефіцієнти кореляції, позначені курсивом – $p \leq 0,05$; жирним курсивом – $p \leq 0,01$; жирним шрифтом – $p \leq 0,001$.

Взаємопов'язаність професійної життєстійкості зі шкалами САТ, на нашу думку, як і у всіх інших випадках, що будуть аналізуватися нижче (пп. 2.1.2.3. – 2.1.2.7), має характер взаємовпливу. Хоча, на перший погляд це не очевидно, оскільки вважається що саме окремі особистісні якості лежать в основі більш інтегральної особистісної властивості, як то життєстійкість, адаптивність тощо. Однак, це не впливає на можливості зворотного впливу. Наприклад, шкала «підтримки» САТ характеризує рівень незалежності цінностей і поведінки людини від зовнішнього впливу. Безумовно, таку якість можна розглядати в якості важливої передумови життєстійкості. Але з іншого боку, теж не можна заперечити, що життєстійка людина має набагато більше можливостей для зберігання незалежності своїх цінностей і поведінки від впливу зовні.

Варто окремо розглянути три негативні достовірні зв'язки. Саме такий зв'язок між професійним *контролем* та «спонтанністю» ($r = -0,14$; $p \leq 0,01$) виглядає достатньо логічним, оскільки це протилежні якості. Цікаво також те, що у фахівців з більш вираженим *професійним* компонентом життєстійкості менше виражена ($r = -0,18$; $p \leq 0,001$) схильність сприймати природу людини в цілому як позитивну (шкала «поглядів на природу людини»). Щодо негативного зв'язку ($r = -0,18$; $p \leq 0,001$) між *соціальним* компонентом життєстійкості та шкалою «сензитивності до себе» (здатність людини віддавати собі звіт у своїх потребах і почуттях, відчувати та рефлексувати їх), то тут теж можна погодитись, що названа здатність не сприяє вираженості цього компонента життєстійкості.

2.1.2.3. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості та самоздійснення

Результати кореляційного аналізу показують, що показники професійної життєстійкості та самоздійснення фахівців позитивно між собою пов'язані, і переважна більшість цих зв'язків є достовірними (таблиці 2.5 – 2.7.).

Таблиця 2.5

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із узагальненими показниками професійного самоздійснення

№	Показники професійної життєстійкості	Рівень професійного самоздійснення		
		загальний	внутрішньо-професійного	зовнішньо-професійного
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,20***	0,21***	0,17***
2	Рівень професійної включеності	0,24***	0,24***	0,21***
3	Рівень професійного контролю	0,11*	0,11*	0,10*
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,14**	0,15**	0,11*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,16***	0,19***	0,12*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,20***	0,25***	0,14**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,15**	0,10*	0,18***
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,12*	0,11*	0,12*

*** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

При цьому, достовірними є всі 24 зв'язки показників професійної життєстійкості з узагальненими показниками професійного самоздійснення ($r = 0,11-0,25$; $p \leq 0,05-0,001$). Найтісніше з цими показниками пов'язаний рівень професійної *включеності* ($r = 0,21-0,24$; $p \leq 0,001$), і найменше – рівні *професійного* компоненту життєстійкості ($r = 0,11-0,12$; $p \leq 0,05$) та професійного *контролю* ($r = 0,10-0,11$; $p \leq 0,05$).

Серед ознак внутрішньо-професійного самоздійснення з показниками професійної життєстійкості більшою мірою корелюють «потреба у професійному вдосконаленні», «постійна постановка нових професійних цілей» та «переважне задоволення власними професійними досягненнями». Практично відсутні кореляційні зв'язки у показників професійної життєстійкості з «формуванням власного «життєво-професійного простору».

Таблиця 2.6

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
із показниками внутрішньо професійного самоздійснення**

№	Показники професійної життєстійкості	Ознаки внутрішньо професійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,21***	0,13**	0,19***	0,19***	0,06
2	Рівень професійної включеності	0,19***	0,16***	0,26***	0,18***	0,08
3	Рівень професійного контролю	0,15**	0,09	0,07	0,15***	0,01
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,17***	0,09	0,11*	0,14**	0,09
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,16***	0,11*	0,18***	0,18***	0,08
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,23***	0,22***	0,17***	0,21***	0,11*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,04	0,03	0,18***	0,03	0,04
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,18***	0,08	0,05	0,17***	0,02

Примітки: 1) ознаки внутрішньо професійного самоздійснення: А – «потреба у професійному вдосконаленні»; Б – «наявність проекту власного професійного розвитку»; В – «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями»; Г – «постійна постановка нових професійних цілей»; Д – «формування власного «життєво-професійного простору»;

2) *** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

Серед ознак зовнішньо професійного самоздійснення з показниками професійної життєстійкості взаємопов'язані такі «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» ($r = 0,11-0,3$; $p \leq 0,05-0,001$) та «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» ($r = 0,12-0,23$; $p \leq 0,05-0,001$). І практично не вираженими є зв'язки показників професійної життєстійкості з «визнанням досягнень фахівця професійним співтовариством».

Таблиця 2.7

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
із показниками зовнішньо-професійного самоздійснення**

№	Показники професійної життєстійкості	Ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,11*	0,05	0,15**	0,21***	0,22***
2	Рівень професійної включеності	0,14**	0,07	0,19***	0,23***	0,30***
3	Рівень професійного контролю	0,10*	0,01	0,09	0,12*	0,10*
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,03	0,08	0,10*	0,16***	0,13**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,02	0,02	0,11*	0,21***	0,19***
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,17***	0,01	0,10*	0,17***	0,18***
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,11*	0,11*	0,18***	0,12*	0,22***
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,05	0,08	0,10*	0,19***	0,11*

Примітки: 1) ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення: А – «досягнення поставлених професійних цілей»; Б – «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством»; В – «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями»; Г – «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії»; Д – «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності»;

2) *** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

**2.1.2.4. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості
із показниками професійної самоефективності та мотивації**

Отримані кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості фахівців із показниками їх професійної самоефективності та мотивації представлено в таблиці 2.8.

Рівень професійної самоефективності за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема має достовірні зв'язки ($r = 0,13-0,27$; $p \leq 0,01-0,001$) з сьома з восьми показниками професійної життєстійкості (за винятком професійного контролю). Більшою мірою самоефективність взаємопов'язана із професійним прийняттям виклику ($r = 0,27$), загальним рівнем професійної життєстійкості та емоційним компонентом професійної життєстійкості ($r = 0,24$). Відсутність достовірного зв'язку між професійними самоефективністю та контролем показує, що розвиток цієї якості не впливає на рівень прояву контролю як складової професійної життєстійкості.

Таблиця 2.8

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
із показниками професійної самоефективності та мотивації**

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,24***	0,24***	0,12*	0,01
2	Рівень професійної включеності	0,20***	0,25***	0,04	-0,01
3	Рівень професійного контролю	0,05	0,08	0,17***	0,13**
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,27***	0,22***	0,08	-0,06
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,24***	0,23***	0,01	-0,07
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,15**	0,15**	0,20***	-0,04
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,13**	0,09	0,12*	0,11*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,18***	0,24***	0,05	0,08

*** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

Із показником внутрішньої професійної мотивації достовірно корелюють шість з восьми показників професійної життєстійкості ($r = 0,15-0,25$; $p \leq 0,01-0,001$). Найтісніші зв'язки наявні з професійною включеністю ($r = 0,25$), загальним рівнем професійної життєстійкості та професійним компонентом життєстійкості ($r = 0,24$).

Відсутній достовірний зв'язок, знову ж таки, з професійним контролем. За аналогією з попереднім випадком, це свідчить, що рівень внутрішньої професійної мотивації не впливає на рівень прояву контролю як складової професійної життєстійкості. Але, крім того, відсутній ще достовірний зв'язок й з соціальним компонентом професійної життєстійкості. Однак, цікаво, що саме ці два показники професійної життєстійкості виявилися єдиними, в яких наявні достовірні кореляційні зв'язки ($r = 0,11$ та $0,13$; $p \leq 0,05-0,01$) з рівнем зовнішньої негативної мотивації.

Зовнішня позитивна мотивація має, порівняно із внутрішньою, менш тісні зв'язки з професійною життєстійкістю як за кількістю, так й за їх тісністю. Достовірні кореляції наявні з чотирма з восьми показниками життєстійкості з найбільшою силою $r = 0,2$.

2.1.2.5. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками комунікативних та організаційних здібностей

За результатами проведених досліджень виявилось, що з усіх використаних в дослідженні психодіагностичних методик показники професійної життєстійкості найтісніше корелюють із показниками комунікативних та організаційних здібностей (таблиця 2.9).

Таблиця 2.9

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із показниками комунікативних та організаційних здібностей

№	Показники професійної життєстійкості	Здібності	
		комунікативні	організаційні
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,51***	0,20***
2	Рівень професійної включеності	0,50***	0,39***
3	Рівень професійного контролю	0,12*	-0,22***
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,51***	0,21***
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,41***	0,01
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,54***	0,15**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,32***	0,31***
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,24***	0,07

*** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

Особливо виражені зв'язки показників професійної життєстійкості з комунікативними здібностями. З ними наявні достовірні кореляційні зв'язки ($p \leq 0,05$ – $0,001$) у всіх восьми показників професійної життєстійкості. А з чотирма з них (*загальний рівень професійної життєстійкості, рівні професійної включеності, прийняття виклику та мотиваційного компонента*) коефіцієнт кореляції r перевищує значення 0,5.

З організаційними здібностями в показників професійної життєстійкості кореляційні зв'язки є більш помірними. Встановлено п'ять достовірних позитивних зв'язків ($r = 0,15$ – $0,39$; $p \leq 0,01$ – $0,001$), найвищий з яких є з рівнем професійної *включеності*.

Зв'язок організаційних здібностей з професійним *контролем*, як і в випадку з окремими показниками інших психодіагностичних методик, що ми розглядали вище, знову виявився не типовим ($r = -0,22$;

$p \leq 0,001$). Можливо це свідчить, що нестаток спонтанності та організаційних здібностей, з метою збереження необхідного рівня професійної життєстійкості, фахівці частково вимушені компенсувати підвищуючи рівень контролю за власною професійною сферою.

2.1.2.6. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками задоволеності своєю професією та роботою

Рівень задоволеності фахівців своєю професією та роботою достовірно корелює ($r = 0,13-0,36$; $p \leq 0,01-0,001$), як і випадку з деякими іншими психодіагностичними показниками, що розглядалися вище, також з всіма показниками професійної життєстійкості (таблиця 2.10). Найтісніші зв'язки, при цьому, зафіксовано з *емоційним компонентом* професійної життєстійкості ($r = 0,36$), професійним *прийняттям виклику* ($r = 0,35$) та *загальним рівнем* професійної життєстійкості ($r = 0,31$).

Таблиця 2.10

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості фахівців із показниками їх задоволеності своєю професією та роботою

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,31***
2	Рівень професійної включеності	,25***
3	Рівень професійного контролю	,13**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,35***
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,36***
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,26***
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,16***
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,20***

*** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

Щодо спрямованості цих зв'язків, то тут достатньо очевидним є взаємовплив професійної життєстійкості фахівців та їх задоволеністю своєю професією і роботою, можливо ще й через опосередкований вплив ще одного чинника. Так, з одного боку, професійну життєстійкість можна розглядати в якості одного з найважливіших чинників ефективності професійної діяльності фахівців. А ефективна робота, закономірно є запорукою моральної а матеріальної «віддачі», що

отримує фахівець від своєї професійної діяльності, які, як наслідок, сприяють зростанню задоволеності від фахової діяльності. З іншого боку, наявність такої задоволеності можна розглядати й як важливу передумову гарної професійної життєстійкості.

2.1.2.7. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками професійного «вигорання» та деформації

На відміну проаналізованих вище діагностичних показників, показники професійного «вигорання» та деформації вирізняються переважно негативними достовірними зв'язками з показниками професійної життєстійкості (таблиця 2.11).

Найбільшу кількість достовірних зв'язків – з всіма показниками професійної життєстійкості ($r = -0,11 - -0,27$; $p \leq 0,05 - 0,001$), має деперсоналізація. У показника сумарного значення професійного «вигорання» та деформації наявні п'ять таких зв'язків, емоційного виснаження – чотири, і редукції особистих досягнень – два.

Таблиця 2.11

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості фахівців із показниками професійного «вигорання» та деформації

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного «вигорання» та деформації			
		сумарне значення	емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція особистих досягнень
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-0,15**	-0,07	-0,27***	-0,03
2	Рівень професійної включеності	-0,13**	-0,07	-0,25***	0,01
3	Рівень професійного контролю	0,02	0,11*	-0,12*	0,01
4	Рівень професійного прийняття виклику	-0,21***	-0,13**	-0,28***	-0,08
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-0,24***	-0,21***	-0,18***	-0,14**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-0,21***	-0,13**	-0,11*	-0,22***
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-0,06	0,01	-0,26***	0,08
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,02	0,07	-0,27***	0,08

*** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

Єдиний достовірний, хоча й слабкий за силою позивний зв'язок, виявився між показниками емоційного виснаження та знову ж таки професійного контролю ($r = 0,11$; $p \leq 0,05$). Це теж виглядає достатньо логічним і є характеристикою психофізіологічної «ціни» такого контролю, що природним чином призводить до певного емоційного знесилення.

Якщо спробувати проаналізувати спрямованість цих зв'язків, то як і у попередніх випадках, очевидним є взаємовплив між ними. Так безсумнівно, що з одного боку, підвищення ознак професійного «виго-рання» та деформації закономірно призводить до зниження професійної життєстійкості. А з іншого боку, зрозуміло, що фахівці з невисокою професійною життєстійкістю більш підвладні виникненню в них таких несприятливих особистісно-професійних явищ.

2.1.2.8. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками чинників професійного становлення

Сім показників опитувальника, спрямованого на визначення 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), досить закономірно, на наш погляд, виявилися тісно взаємопов'язаними з показниками професійної життєстійкості (таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості фахівців
із показниками чинників їх професійного становлення**

№	Показники професійної життєстійкості	Показники чинників професійного становлення фахівців						
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,61***	0,51***	0,50***	0,34***	0,52***	0,43***	0,25***
2	Рівень професійної включеності	0,50***	0,44***	0,40***	0,11*	0,53***	0,41***	0,12*
3	Рівень професійного контролю	0,14**	-0,02	-0,01	0,08	0,28***	0,36***	0,24***
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,59***	0,53***	0,60***	0,39***	0,32***	0,27***	0,25***
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,58***	0,53***	0,60***	0,57***	0,27***	0,23***	0,28***
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,60***	0,51***	0,47***	0,30***	0,41***	0,42***	0,21***
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,37***	0,39***	0,36***	0,14**	0,57***	0,51***	0,14**
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,07	0,04	-0,02	-0,03	0,12*	0,07	-0,08

Примітки: 1) показники опитувальника: А – зацікавленість у професійній діяльності; Б – задоволеність змістом професійної діяльності; В – любов до своєї професії; Г – інтенсивність зусиль що підвищення професійного рівня; Д – позитивність стосунків з колегами; Е – позитивність стосунків з начальством; Ж – самооцінка стану здоров'я;

2) *** – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,001$; ** – $p \leq 0,01$; * – $p \leq 0,05$.

Можна відзначити, що з усіма сьома наведеними у таблиці показниками рівня прояву чинників професійного становлення достовірно та достатньо тісно корелюють (до $r = 0,61$; $p \leq 0,001$) шість з восьми показників професійної життєстійкості (загальний рівень професійної життєстійкості, рівні професійної включеності, прийняття виклику, емоційного, мотиваційного та соціального компонентів). У рівня професійного контролю наявні чотири достовірні кореляції ($r = 0,14$ – $0,36$; $p \leq 0,01$ – $0,001$) з показниками чинників професійного становлення. І у рівня професійного компоненту життєстійкості така кореляція лише одна ($r = 0,12$; $p \leq 0,05$).

Дотично до зробленого вище аналізу, всі враховані в дослідженні показники чинників професійного становлення можна більшою чи меншою мірою вважати, з одного боку, важливою передумовою професійної життєстійкості, а з іншого – також її результатом.

2.1.2.9. Висновки щодо загальних закономірностей професійної 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*) не підвладні 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 більшою мірою корелює професійна *включеність*, а найменше – *соціальний* компонент професійної життєстійкості.

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 більшою мірою 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, відчуваючи 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 наявні з професійною *включеністю*, *загальним рівнем* професійної життєстійкості та *професійним* компонентом життєстійкості. Зовнішня позитивна та негативна мотивація має, порівня-

но 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 редукації особистих досягнень – два.

2.2. Спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців різних професій

Нижче ми проаналізуємо спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій. Звичайно, що проведені емпіричні дослідження й далеко не охопили весь перелік професій соціономічної спрямованості, однак, таке завдання й не ставилося. Важливо, насамперед, було виявити та схарактеризувати основні

можливі тенденції відмінностей у проявах та взаємозв'язках професійної життєстійкості фахівців різних професій.

В цих дослідженнях, що були проведені за участю науковців лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України взяли участь 553 фахівці восьми вибірок: 38 топ-менеджерів комерційних організацій (всі жінки, віком від 28 до 50 років – $M = 36,4$, $SD = 5,7$), 32 працівника профспілкових організацій (8 чоловіків та 24 жінки, віком від 28 до 73 років – $M = 53,2$, $SD = 13,1$), 80 вихователів закладів дошкільної освіти (всі жінки, віком від 19 до 69 років – $M = 41,1$, $SD = 11,6$), 55 доцентів та викладачів закладів вищої освіти (15 чоловіків та 4 жінок, віком від 23 до 77 років – $M = 45,4$, $SD = 13,3$), 33 викладачі коледжу (1 чоловік та 33 жінки, віком від 24 до 67 років – $M = 42,1$, $SD = 9,2$), 18 журналістів (2 чоловіків та 16 жінок, віком від 27 до 60 років – $M = 46,0$, $SD = 9,1$), 196 військовослужбовців (166 чоловіків та 30 жінок, віком від 18 до 56 років – $M = 27,4$, $SD = 8,7$), 63 науковці вищої кваліфікації гуманітарного профілю (20 чоловіків та 43 жінки, віком від 30 до 75 років – $M = 48,0$, $SD = 11,3$).

В дослідженнях використано* Опитувальники професійної життєстійкості (Коқун, 2019; Коқун, 2021) та професійного самоздійснення (Коқун, 2014), а також п'ять психодіагностичних методик: Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика шкалованої самооцінки психофізіологічного стану О. М. Коқуна.

2.2.1. Порівняльний аналіз фахівців різних професій за показниками професійної життєстійкості

У таблиці 2.13 представлені середні арифметичні значення (M) та стандартні відхилення (SD) показників професійної життєстійкості для фахівців семи вибірок, що взяли участь в нашому дослідженні.

* В дослідженнях з військовослужбовцями використовувався лише Опитувальник професійної життєстійкості.

Таблиця 2.13

**Порівняння фахівців різних професій
за показниками професійної життєстійкості**

№	Показники професійної життєстійкості	Професії								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	<i>M</i>	73,7	60,0	60,1	63,0	59,2	62,0	62,6	63,1
		<i>SD</i>	6,0	8,3	8,2	9,5	6,6	6,3	10,7	9,7
2	Рівень професійної включеності	<i>M</i>	23,6	18,6	20,6	20,7	19,1	20,1	19,5	21,2
		<i>SD</i>	3,0	5,3	3,5	3,6	2,3	3,2	4,5	3,3
3	Рівень професійного контролю	<i>M</i>	25,1	21,5	20,4	20,5	20,8	20,3	21,2	20,1
		<i>SD</i>	1,8	1,4	3,8	3,4	3,1	3,3	3,9	3,8
4	Рівень професійного прийняття виклику	<i>M</i>	25,2	19,5	19,4	21,4	19,4	21,4	21,9	21,9
		<i>SD</i>	2,5	3,0	3,8	3,9	3,5	3,8	4,1	4,3
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	<i>M</i>	16,9	14,1	15,3	16,2	14,8	16,6	14,7	16,1
		<i>SD</i>	1,6	3,1	2,7	2,8	2,6	2,9	3,3	3,0
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	<i>M</i>	18,5	17,4	15,7	17,2	15,9	17,2	16,6	17,3
		<i>SD</i>	1,7	2,2	3,2	3,1	2,1	2,4	3,2	3,5
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	<i>M</i>	18,4	15,0	14,5	14,1	14,1	14,3	15,6	14,1
		<i>SD</i>	2,2	2,6	2,4	2,5	2,3	2,8	2,9	2,8
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	<i>M</i>	20,7	13,3	14,8	15,3	14,4	13,9	15,7	15,5
		<i>SD</i>	2,2	2,1	3,2	3,3	2,3	2,7	3,6	3,4

Примітки: 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – військовослужбовці (n = 196), 8 – науковці вищої кваліфікації (n = 63).

Відразу відзначимо, що топ-менеджери комерційних організацій вирізняються суттєво вищими значеннями всіх показників професійної життєстійкості за фахівців інших шести вибірок ($p \leq 0,001$). Тому наш подальший аналіз, насамперед, буде присвячено порівнянню фахівців саме цих шести вибірок послідовно за кожним з восьми показників професійної життєстійкості.

З цих шести професій найвищим загальним рівнем професійної життєстійкості вирізняються науковці ($M = 63,1$), викладачі ЗВО ($M = 63,0$) та військовослужбовці ($M = 62,6$), а найнижчим – викладачі коледжу ($M = 59,2$), працівники профспілок ($M = 60,0$) та вихователі ($M = 60,1$). Ці відмінності є достовірними ($p \leq 0,05$) між науковцями, викладачами ЗВО і військовослужбовцями, з одного боку, та викладачі коледжу і вихователями – з іншого.

Найвищим рівнем професійної *включеності* вирізняються науковці ($M = 21,2$), журналісти ($M = 21,1$), викладачі ЗВО ($M = 20,7$) та вихователі ($M = 20,6$), а найнижчим – працівники профспілок ($M = 18,6$). Відмінності достовірні на рівні $p \leq 0,05$.

А от найвищий рівень професійного *контролю* властивий вже для працівників профспілок ($M = 21,5$), а також й для військовослужбовців ($M = 21,2$). Найнижчий мають науковці ($M = 20,1$), журналісти ($M = 20,3$) та вихователі ($M = 20,4$). Відмінності достовірні на рівні $p \leq 0,05$, крім пари військовослужбовці-журналісти.

За професійним *прийняттям виклику* передують військовослужбовці ($M = 21,9$) та науковці ($M = 21,9$). Далі йдуть викладачі ЗВО та журналісти ($M = 21,4$). У трьох інших вибірок цей показник достовірно нижчий ($p \leq 0,05$).

У журналістів ($M = 16,6$) та викладачів ЗВО ($M = 16,2$) більшою мірою виражений *емоційний* компонент професійної життестійкості. Найменшою є його вираженість в працівників профспілок ($M = 14,1$). Відмінності між вказаними вибірками достовірні на рівні $p \leq 0,01$.

Мотиваційний компонент професійної життестійкості приблизно на однаковому рівні знаходиться в працівників профспілок ($M = 17,4$), науковців ($M = 17,3$), викладачів ЗВО та журналістів ($M = 17,2$). Найнижчим він виявився у вихователів ($M = 15,7$). Зазначені відмінності достовірні на рівні $p \leq 0,05-0,01$.

Соціальний компонент професійної життестійкості більшою мірою виражений у військовослужбовців ($M = 15,6$), а найменше у науковців, викладачів ЗВО та коледжу ($M = 14,1$). Достовірність відмінностей складає $p \leq 0,05-0,01$.

У військовослужбовців також найбільший прояв має й *професійний* компонент життестійкості ($M = 15,7$). Найменший прояв цього компоненту властивий для працівників профспілок ($M = 13,3$). Ця різниця є найбільш суттєвою серед наведених ($p \leq 0,001$).

Отже, для військовослужбовців властивим є порівняно з іншими професійними вибірками вищі рівні прояву *загального рівня* професійної життестійкості, професійного *контролю* та *прийняття виклику*, *соціального* та *професійного* компонентів життестійкості.

Викладачі ЗВО також передують за *загальним рівнем* професійної життестійкості, 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 повідні позиції серед порівнюваних вибірок.

2.2.2. Порівняльний аналіз особливостей взаємозв'язків показників професійної життєстійкості фахівців різних професій

2.2.2.1. Вікові особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості фахівців різних професій

У контексті визначення особливостей професійної життєстійкості фахівців різних професій, на наш погляд, значний інтерес становить аналіз кореляційних зв'язків показників професійної життєстійкості фахівців із їх віком (таблиця 2.14).

Таблиця 2.14

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з віком фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,11	,18	,12	,23	,07	,11	,30**	,26*
2	Рівень професійної включеності	,15	,24	,32**	,27*	,28	,54*	,19**	,30*
3	Рівень професійного контролю	,14	-,03	-,06	-,05	-,10	,01	,33**	,19
4	Рівень професійного прийняття виклику	,20	,05	,05	,38**	,14	-,30	,26**	,18
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,04	,11	,06	,28*	-,01	-,06	,20**	,14
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,28	,06	-,09	,15	,29	,16	,30**	,31*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,21	,31	,26**	,15	,14	,50*	,23**	,18
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,42**	,16	,16	,18	-,01	-,32	,26**	,14

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – військовослужбовці (n = 196), 8 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Отримані результати свідчать, що у фахівців всіх семи досліджуваних вибірок наявний позитивний кореляційний зв'язок між віком та загальним рівнем професійної життєстійкості, що коливається в межах від $r = 0,07$ до $r = 0,3$. Хоча достовірного рівня він досягає лише у військовослужбовців ($r = 0,3$; $p \leq 0,01$), але також можна

відзначити й зв'язки у вибірках науковців ($r = 0,23$), викладачів ЗВО ($r = 0,23$) та працівників профспілок ($r = 0,18$).

Найбільш стабільні та істотні кореляції віку фахівці всіх професійних вибірок мають з рівнем професійної *включеності* ($r = 0,15–0,54$). При чому, у фахівців п'яти вибірок з восьми ці зв'язки досягають рівня статистичної значущості: у журналістів ($r = 0,54$; $p \leq 0,05$), вихователів ($r = 0,32$; $p \leq 0,01$), науковців ($r = 0,3$; $p \leq 0,05$), викладачів ЗВО ($r = 0,27$; $p \leq 0,05$) та військовослужбовців ($r = 0,3$; $p \leq 0,01$). Загалом, цей показник можна вважати єдиним із семи вихідних показників професійної життестійкості, що має стабільну тенденцію до збільшення з віком у фахівців різних професій.

У всіх інших показників професійної життестійкості такі стабільних зв'язки з віком відсутні. Саме тому аналіз кореляційних зв'язків із віком різних складових та компонентів професійної життестійкості у фахівців різних соціономічних професій і надасть нам можливість значною мірою відобразити фахові особливості професійної життестійкості.

Отже, у топ-менеджерів комерційних організацій наявне достатньо виражене зростання з віком лише *професійного* компоненту життестійкості ($r = 0,42$; $p \leq 0,01$). При цьому, також вважаємо за потрібне відзначити й певну тенденцію до зниження в них *мотиваційного* компоненту ($r = -0,27$).

У працівників профспілок найбільше з віком зростають рівні *соціального* компоненту ($r = 0,31$) та професійної *включеності* ($r = 0,24$).

У вихователів – ті ж самі показники, але зі зміною першого і другого місць за вираженістю: професійна *включеність* ($r = 0,32$; $p \leq 0,01$) та *соціальний* компонент ($r = 0,26$; $p \leq 0,01$).

Для викладачі ЗВО характерним є достовірне зростання з віком трьох показників професійної життестійкості – професійне *прийняття виклику* ($r = 0,38$; $p \leq 0,01$), *емоційний* компонент ($r = 0,28$; $p \leq 0,05$) та професійна *включеність* ($r = 0,27$; $p \leq 0,05$).

У науковців більшою мірою з віком зростають рівні *мотиваційного* компоненту ($r = 0,31$; $p \leq 0,05$) та професійної *включеності* ($r = 0,3$; $p \leq 0,05$).

У викладачів коледжу порівняно більшою мірою збільшуються такі показники професійної життестійкості як її *мотиваційний* компонент ($r = 0,29$) та професійна *включеність* ($r = 0,28$).

Дуже специфічною віковою динамікою показників професійної життєстійкості вирізняються журналісти. Вони мають порівняно найбільш виражене зростання з віком таких показників як професійна *включеність* ($r = 0,54$; $p \leq 0,05$) та *соціальний* компонент ($r = 0,5$; $p \leq 0,01$). Але, разом з тим, й суттєве зниження *професійного* компоненту ($r = -0,32$) та професійного *прийняття виклику* ($r = 0,3$).

Військовослужбовці ж виявилися єдиною вибіркою, в якій з віком достовірно збільшуються всі вісім показників професійної життєстійкості ($r = 0,19-0,33$; $p \leq 0,01$).

2.2.2.2. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та самоздійснення фахівців різних професій

Наведені у таблицях 2.15–2.17 результати кореляційного аналізу наочно відображають фахові відмінності зв'язків показників професійної життєстійкості з узагальненими показниками професійного самоздійснення.

Таблиця 2.15

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з загальним рівнем професійного самоздійснення у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,09	,17	,42**	,18	,24	,38	,51**
2	Рівень професійної включеності	,04	,23	,47**	,17	,42*	,43	,50**
3	Рівень професійного контролю	,05	,08	,16	,13	-,26	,44	,22
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,05	,03	,32**	,22	,43*	-,02	,57**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,20	,04	,36**	,16	,40*	,46	,50**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,11	,24	,28*	,19	,33	,35	,47**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,06	,26	,24*	,08	,03	-,09	,22
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,09	-,04	,30**	,24	-,08	,42	,37**

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

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

Найбільш тісні зв'язки всіх показників професійної життєстійкості з загальним рівнем професійного самоздійснення спостерігаються у науковців та вихователів. У науковців більшою мірою з рівнем професійного *прийняття виклику* ($r = 0,57$; $p \leq 0,01$), *загальним рівнем професійної життєстійкості* ($r = 0,51$; $p \leq 0,01$) та рівнем професійної *включеності* ($r = 0,50$; $p \leq 0,01$). У вихователів – з рівнем професійної *включеності* ($r = 0,47$; $p \leq 0,01$) та *загальним рівнем професійної життєстійкості* ($r = 0,42$; $p \leq 0,01$). Також досить виражені зв'язки з більшістю показників професійної життєстійкості наявні у викладачів коледжу та журналістів. Практично відсутні такі зв'язки у викладачів ЗВО.

Подібні до вищезазначених тенденції, в цілому, спостерігаються й щодо зв'язків показників професійної життєстійкості з рівнями внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення (таблиці 2.16–2.17). Однак, деякі відмінності від цього заслуговують на окрему увагу. Так у топ-менеджерів комерційних організацій всі зв'язки показників професійної життєстійкості та зовнішньо-професійного самоздійснення стають негативними (до $r = -0,28$). А в журналістів з внутрішньо-професійним самоздійсненням суттєво зростає зв'язок рівнів професійного *контролю* та *професійного* компоненту життєстійкості ($r = 0,52$; $p \leq 0,01$). І з зовнішньо-професійним самоздійсненням – рівня професійної *включеності* ($r = 0,6$; $p \leq 0,01$).

Таблиця 2.16

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з рівнем внутрішньо професійного самоздійснення у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,02	,12	,42**	,19	,25	,24	,45**
2	Рівень професійної включеності	,18	,17	,48**	,19	,35	,17	,45**
3	Рівень професійного контролю	,19	,05	,14	,14	-,25	,52*	,18
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,04	,01	,34**	,21	,47**	-,10	,52**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,12	,03	,38**	,19	,43*	,37	,45**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,10	,20	,37**	,23	,37*	,21	,47**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,20	,17	,16	,08	-,06	-,30	,15
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,16	-,10	,25*	,20	-,04	,52*	,30*

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Таблиця 2.17

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з рівнем зовнішньо професійного самоздійснення у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,27	,20	,34**	,15	,20	,42	,51**
2	Рівень професійної включеності	-,18	,26	,39**	,13	,43*	,60**	,49**
3	Рівень професійного контролю	-,17	,09	,14	,11	-,24	,25	,24
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,11	,05	,25*	,21	,32	,06	,55**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,28	,05	,30**	,12	,28	,44	,49**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,14	,24	,14	,14	,24	,40	,41**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,15	,31	,25*	,07	,15	,15	,26*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,03	,02	,29**	,25	-,11	,21	,39**

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти

ти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

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.

2.2.2.3. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та самоефективності фахівців різних професій

Як показують наведені у таблиці 2.18 дані, серед фахівців різних професійних вибірок показники професійної життєстійкості та самоефективності переважно пов'язані у журналістів (r до 0,6; $p \leq 0,01$), науковців (r до 0,36; $p \leq 0,01$), працівників профспілок (r до 0,3), викладачів ЗВО (r до 0,28; $p \leq 0,05$) та вихователів (r до 0,24; $p \leq 0,05$). У топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів коледжу професійні життєстійкість та самоефективність практично між собою не пов'язані. У викладачів коледжу навіть спостерігається досить виражений зворотний кореляційний зв'язок між професійною самоефективністю та рівнем професійного *контролю* ($r = -0,46$; $p \leq 0,01$).

Таблиця 2.18

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості та самоефективності фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,15	,30	,21	,24	-,04	,46	,24
2	Рівень професійної включеності	,09	,27	,14	,20	,09	,22	,31*
3	Рівень професійного контролю	-,01	,17	,07	,08	-,46*	,39	,01
4	Рівень професійного прийняття виклику	,25	,30	,22	,29*	,23	,36	,30*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,03	,24	,18	,26	,12	,40	,31*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,05	,34	,02	,22	,00	,60**	,16
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,19	,14	,24*	,15	-,09	-,14	-,11

8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,14	,17	,21	,08	-,18	,47*	,36**
---	---	-----	-----	-----	-----	------	------	-------

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Серед показників професійної життєстійкості найбільш стабільно у фахівців різних професій з професійною самоефективністю пов'язаний рівень професійного *прийняття виклику* ($r = 0,22-0,36$). *Загальний рівень* професійної життєстійкості також переважно позитивно та стабільно корелює з професійною самоефективністю.

2.2.2.4. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та мотивації фахівців різних професій

Згідно з представлених у таблиці 2.19 результатів, внутрішня професійна мотивація більшою мірою серед фахівців досліджуваних професійних груп та досить виражено взаємопов'язана з показниками професійної життєстійкості у викладачів коледжу ($r = 0,37-0,61$; до $p \leq 0,01$). Також переважно стабільно позитивні, хоча й порівняно менш виражені, такі зв'язки наявні у вихователів ($r = 0,11-0,46$; до $p \leq 0,01$), викладачів ЗВО ($r = 0,11-0,32$) та науковців (r до $0,35$; $p \leq 0,01$). Варто відзначити й переважно негативні кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості та внутрішньої професійної мотивація у журналістів (до $r = -0,48$).

Таблиця 2.19

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з внутрішньою професійною мотивацією фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,09	-,04	,40**	,23	,58*	-,34	,26*
2	Рівень професійної включеності	,16	-,03	,44**	,22	,61**	-,31	,15
3	Рівень професійного контролю	-,07	-,26	,11	,22	,46	-,20	,15
4	Рівень професійного прийняття виклику	,10	,04	,28	,28	,41	,13	,35**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,10	,06	,46**	,25	,44	,05	,32*

6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,06	-,17	,11	,32	,55*	-,48	,22
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,13	-,11	,26	,11	,37	-,27	-,08
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,08	,02	,30*	,27	,53*	-,09	,33**

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Достатньо виражені зв'язки показників професійної життєстійкості з зовнішньою позитивною мотивацією більшою мірою характерні для топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів ЗВО (таблиця 2.20). Можна, наприклад, відзначити такі зв'язки зовнішньої позитивної мотивації топ-менеджерів з їх рівнем професійного прийняття виклику ($r = 0,5$; $p \leq 0,01$), соціального ($r = 0,46$; $p \leq 0,01$) та професійного ($r = 0,45$; $p \leq 0,01$) компонентів життєстійкості.

Таблиця 2.20

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з зовнішньою позитивною мотивацією фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,30	,18	,08	,19	,10	-,02	-,14
2	Рівень професійної включеності	,10	,10	,05	,16	,17	-,19	-,15
3	Рівень професійного контролю	,21	,01	,15	,29*	-,07	,10	-,07
4	Рівень професійного прийняття виклику	,50**	,28	-,02	,11	,14	,28	-,15
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,10	,17	-,07	,16	,28	,22	-,18
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,08	,13	,12	,32*	,01	-,19	-,03
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,46**	-,03	,13	,16	-,04	-,27	-,11
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,45**	,22	,07	,20	,01	,32	-,13

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Таблиця 2.21

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
з зовнішньою негативною мотивацією фахівців різних професій**

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,09	-,21	,11	-,14	,34	,38	-,09
2	Рівень професійної включеності	,04	-,25	,08	-,18	,25	,44	-,18
3	Рівень професійного контролю	-,03	,05	,03	,10	,51**	,29	,03
4	Рівень професійного прийняття виклику	,30	-,11	,13	-,26	,09	,10	-,09
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,10	-,07	,10	-,26	,16	,09	-,24
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,24	-,33	,01	-,13	,13	,08	,05
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,31	-,12	,15	-,05	,16	,39	,00
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,20	-,02	,09	-,03	,53**	,51*	-,08

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Наявністю виражених зв'язків окремих показників професійної життєстійкості (рівні професійного контролю та професійного компоненту життєстійкості), з зовнішньою негативною мотивацією вирізняються викладачі коледжу та журналісти (до $r = 0,53$; $p \leq 0,01$). Загалом, лише для представників лише цих професійних груп властива й в цілому наявність позитивного взаємозв'язку професійної життєстійкості та зовнішньої негативної мотивації (таблиця 2.21).

**2.2.2.5. Особливості взаємозв'язків показників професійної
життєстійкості та задоволеності професією
та роботою фахівців різних професій**

Як свідчать результати кореляційного аналізу (таблиця 2.22), 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 (до $r = 0,6$; $p \leq 0,01$). У виклада-

чів коледжу більшість отриманих коефіцієнтів кореляції або є близькими до нуля, або навіть є виражено зворотними – до $r = -0,4$ з професійного контролем та професійним компонентом життєстійкості.

Таблиця 2.22

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з задоволеністю професією та роботою фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,55**	,47**	,44**	,26	,08	,46	,06
2	Рівень професійної включеності	,37*	,37*	,28*	,33*	,17	,22	,26*
3	Рівень професійного контролю	,32	,07	,37**	,05	-,40	,39	-,10
4	Рівень професійного прийняття виклику	,35*	,60**	,31**	,27*	,38	,36	,01
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,38*	,54**	,37**	,30*	,46*	,40	,13
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,01	,26	,34**	,12	,08	,60**	,09
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,38*	,02	,30**	,13	-,01	-,14	-,01
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,52**	,53**	,22	,28*	-,38	,47*	-,04

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Серед показників професійної життєстійкості, у фахівців всіх вибірок найбільш стабільно позитивно з рівнем задоволеності професією та роботою корелюють рівні професійного прийняття виклику, включеності, емоційного компоненту та загального рівня професійної життєстійкості.

2.2.2.6. Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та «вигорання» і деформації фахівців різних професій

Відповідно до отриманих даних (таблиця 1.23), інтегральний показник професійного «вигорання» та деформації переважно негативно взаємопов'язаний з різними показниками професійної життє-

стійкості фахівців досліджуваних вибірок. Найбільш виражений такий негативний зв'язок в них наявний з рівнем професійної *включеності* ($r = -0,15 - -0,5$) та *емоційним* компонентом професійної життєстійкості ($r = -0,23 - -0,46$). Також виражено несприятливий, окрім топ-менеджерів комерційних організацій, взаємовплив спостерігається й з професійним *прийняттям виклику* ($r = -0,23 - -0,41$).

Таблиця 2.23

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з інтегральним показником професійного «вигорання» та деформації фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,20	-,20	-,28*	-,18	,01	-,12	-,29*
2	Рівень професійної включеності	-,27	-,15	-,19	-,25	-,15	-,22	-,50**
3	Рівень професійного контролю	,03	,08	-,18	,08	,47*	,19	,02
4	Рівень професійного прийняття виклику	,09	-,23	-,24*	-,28*	-,25	-,41	-,29*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,30	-,26	-,23*	-,37**	-,29	-,46	-,39**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,09	-,15	-,29*	-,19	,03	,01	-,16
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,05	,04	-,19	-,07	,12	-,17	-,31*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,18	-,41*	-,10	,02	,22	,17	-,06

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

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

Винятком із вищезазначеної загальної тенденції стала істотна позитивна кореляція інтегрального показника професійного «вигорання» та деформації з професійним *контролем* у викладачів коледжу ($r = 0,47$; $p \leq 0,05$). До речі, практично такий самий за силою зв'язок ($r = 0,46$; $p \leq 0,05$) професійного *контролю* цих викладачів наявний й з емоційним виснаженням (таблиця 2.24). В цій таблиці найбільш наочно можливість фахових відмінностей у спрямованості зв'язку професійної життєстійкості та емоційного виснаження характеризує

позитивний зв'язок з ним професійного компоненту життєстійкості у викладачів коледжу ($r = 0,35$) та негативний у працівників профспілок ($r = 0,35$; $p \leq 0,05$).

Таблиця 2.24

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з емоційним виснаженням у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,25	-,34	-,10	-,15	,04	-,01	-,38**
2	Рівень професійної включеності	-,34*	-,33	-,03	-,19	-,06	-,17	-,60**
3	Рівень професійного контролю	-,04	,18	-,05	,06	,46*	,04	,08
4	Рівень професійного прийняття виклику	,11	-,34	-,11	-,24	-,26	-,18	-,47**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,34*	-,33	-,08	-,33*	-,31	-,41	-,59**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,07	-,20	-,15	-,08	-,01	,05	-,24
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,01	-,15	-,15	-,05	,12	,00	-,20
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,23	-,45**	,08	-,08	,35	,21	-,15

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

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

Таблиця 2.25

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з деперсоналізацією у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,48**	-,06	-,15	-,06	-,12	-,08	-,18
2	Рівень професійної включеності	-,39*	-,09	-,12	-,15	-,21	-,26	-,47**
3	Рівень професійного контролю	-,40*	,03	,00	,09	,18	,16	,19
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,08	-,06	-,18	-,11	-,24	-,20	-,22
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,29	-,06	-,12	-,14	-,19	-,13	-,38**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,14	,04	-,09	-,03	-,01	,08	-,10

7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,32*	-,04	-,08	-,04	-,06	-,27	-,08
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,55**	-,02	-,09	-,11	-,06	,09	-,01

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Досить яскраво негативно показники професійної життєстійкості та деперсоналізації корелюють (до $r = -0,55$; $p \leq 0,01$) лише в топ-менеджерів комерційних організацій та науковців (таблиця 2.25). В інших вибірках такі кореляції є суттєво слабшими.

Однак, саме в цих менеджерів наявні вже виражені позитивні зв'язки (до $r = 0,44$; $p \leq 0,01$) між п'ятьма показниками професійної життєстійкості та третьою складовою професійного «вигорання» та деформації – деперсоналізацією (таблиця 2.26). А, наприклад, у вихователів з деперсоналізацією всі показники професійної життєстійкості пов'язані стабільно негативно ($r = -0,17 - -0,44$).

Таблиця 2.26

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з редукцією особистих досягнень у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,29	,03	-,44**	-,16	,07	-,16	,01
2	Рівень професійної включеності	,18	,11	-,32**	-,20	-,14	-,03	-,03
3	Рівень професійного контролю	,42**	-,07	-,36**	,04	,48*	,10	-,01
4	Рівень професійного прийняття виклику	,09	-,04	-,33**	-,22	-,15	-,36	,05
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,01	-,10	-,40**	-,30*	-,20	-,42	,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,07	-,10	-,44**	-,29*	,10	-,23	,05
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,30	,26	-,17	-,04	,19	,08	-,29*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,44**	-,26	-,29*	,22	,15	,04	,08

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

2.2.2.7. Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та самооцінки психофізіологічного стану фахівців різних професій

На основі використання шкалою самооцінки ми отримали дев'ять показників, перші п'ять з яких здебільшого характеризують наявний психофізіологічний стан (самопочуття, активність, настрій, працездатність та стан здоров'я). І ще чотири (життєва задоволеність, зацікавленість в роботі, задоволеність від роботи, бажання працювати) є показниками професійно-життєвої задоволеності фахівців. У цьому параграфі ми проаналізуємо спільні та відмітні особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та самооцінки зазвичай властивого досліджуванним вибіркам фахівців психофізіологічного стану (таблиці 2.27–2.31).

Таблиця 2.27

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з самооцінкою самопочуття фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,37*	,45**	,41**	,20	,10	,05
2	Рівень професійної включеності	,33*	,30	,23	,30*	,01	,15
3	Рівень професійного контролю	,44**	,32	,27*	,04	,12	-,10
4	Рівень професійного прийняття виклику	,02	,60**	,41**	,14	,10	,09
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,24	,52**	,45**	,23	,33	,18
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,22	,47**	,10	,14	,15	-,02
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,24	,01	,24	,19	-,09	,18
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,35*	,47**	,40**	,06	-,02	-,14

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Таблиця 2.28

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
з самооцінкою активності фахівців різних професій**

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,39*	,42*	,37**	,35**	,18	,17
2	Рівень професійної включеності	,28	,37*	,23	,26	,22	,23
3	Рівень професійного контролю	,48**	-,03	,22	,22	,13	,01
4	Рівень професійного прийняття виклику	,12	,44*	,36**	,33*	,07	,20
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,24	,40*	,35**	,26	,24	,30*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,34*	,18	,11	,31*	,08	,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,25	,19	,11	,11	-,05	,20
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,31	,52**	,42**	,36**	,30	-,11

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Представлені у таблиці 2.27 результати свідчать, що показники професійної життєстійкості більшою мірою взаємопов'язані з самооцінкою самопочуття у працівників профспілок (r до 0,6), вихователів (r до 0,45) та топ-менеджерів комерційних організацій (r до 0,44).

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 (таблиця 2.28). І щодо самооцінки настрою, то тут значимі зв'язки з показниками професійної життєстійкості (r до 0,48) починають спостерігатися й у останньої професійної вибірки з аналізованих – журналістів (таблиця 2.29).

Таблиця 2.29

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
з самооцінкою настрою фахівців різних професій**

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,46**	,33	,27*	,35**	,29	,15
2	Рівень професійної включеності	,32*	,21	,11	,39**	,31	,24
3	Рівень професійного контролю	,54**	,09	,20	,15	,10	-,01
4	Рівень професійного прийняття виклику	,15	,47**	,27*	,30*	,24	,17
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,29	,38*	,29*	,37**	,48*	,27*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,28	,29	,04	,24	,23	,13
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,28	-,04	,15	,22	,02	,26*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,40*	,40*	,28*	,25	,06	-,15

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Не менш тісно ніж настрої, з показниками професійної життєстійкості досліджуваних вибірок взаємопов'язана також й самооцінка працездатності (таблиця 2.30). Більшою мірою цей зв'язок, як і у випадку з самопочуттям, виражений у працівників профспілок – у шести випадках з восьми він знаходиться в межах $r = 0,4-0,58$.

Таблиця 2.30

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
з самооцінкою працездатності фахівців різних професій**

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,42**	,50**	,34**	,31*	,29	,30*
2	Рівень професійної включеності	,28	,40*	,33**	,21	,17	,33**
3	Рівень професійного контролю	,49**	,22	,18	,16	,28	,10
4	Рівень професійного прийняття виклику	,24	,58**	,27*	,34*	,03	,32**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,22	,50**	,31*	,18	,32	,40**

6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,26	,47**	,21	,25	,35	,28*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,28	,01	,20	,11	-,09	,20
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,43**	,46**	,24*	,34*	,29	,05

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Таблиця 2.31

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з самооцінкою стану здоров'я фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,32*	-,01	,21	,23	,09	,24
2	Рівень професійної включеності	,19	-,14	-,11	,28*	,01	,26*
3	Рівень професійного контролю	,44**	,04	,23	,12	,15	,08
4	Рівень професійного прийняття виклику	,19	,24	,33**	,14	,01	,26*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,15	,08	,29*	,23	,29	,25*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,21	,11	-,04	,13	,10	,16
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,21	-,44*	,21	,14	-,10	,34**
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,37*	,09	,20	,20	-,02	,01

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Щодо самооцінки стану здоров'я, то тут її зв'язки з показниками професійної життєстійкості стають істотно слабшими (таблиця 2.31). Істотні зв'язки наявні лише в топ-менеджерів комерційних організацій ($r = 0,15-0,44$). А в працівників профспілок навіть з'являється виражений зворотний зв'язок з рівнем соціального компоненту професійної життєстійкості ($r = -0,44$; $p \leq 0,05$).

2.2.2.8. Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та професійно-життєвої задоволеності фахівців різних професій

В таблицях 2.32–2.35 наведені кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості та самооцінки професійно-життєвої задоволеності фахівців. Отримані дані свідчать, що професійно-життєва задоволеність виражено пов'язана з професійною життєстійкістю лише у двох з шести вибірок фахівців (таблиця 2.32) – топ-менеджерів комерційних організацій ($r = 0,2-0,55$; $p \text{ до } \leq 0,01$) та викладачів ЗВО ($r = 0,2-0,43$; $p \leq 0,05-0,01$). А з соціальним компонентом професійної життєстійкості у двох вибірок професійно-життєва задоволеність навіть має негативний зв'язок – у працівників профспілок ($r = -0,38$; $p \leq 0,05$) та журналістів ($r = -0,28$).

Таблиця 2.32

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з життєвою задоволеністю фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,50**	,07	,20	,39**	-,05	,06
2	Рівень професійної включеності	,33*	-,08	,18	,43**	-,11	,12
3	Рівень професійного контролю	,55**	,03	,11	,20	-,05	-,11
4	Рівень професійного прийняття виклику	,26	,33	,14	,29*	,23	,15
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,27	,18	,16	,42**	,40	,14
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,20	,06	,11	,27*	-,19	-,01
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,35*	-,38*	,20	,27*	-,28	,18
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,55**	,21	,11	,24	,07	-,08

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – журналісти ($n = 18$), 6 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

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

Зацікавленість в роботі достатньо вагомо пов'язана з більшістю показників професійної життєстійкості у всіх вибірках фахівців

(таблиця 2.33). Однак більшою мірою ці зв'язки виражені в топ-менеджерів комерційних організацій (r до 0,57). Окремо варто відзначити істотний кореляційний зв'язок між зацікавленістю в роботі та емоційним компонентом професійної життєстійкості, властивий для журналістів ($r = 0,65$; $p \leq 0,01$).

Таблиця 2.33

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з зацікавленістю в роботі фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,56**	,33	,43**	,38**	,39	,14
2	Рівень професійної включеності	,50**	,24	,35**	,30*	,33	,18
3	Рівень професійного контролю	,55**	,01	,27*	,26	,20	-,10
4	Рівень професійного прийняття виклику	,15	,45**	,34**	,33*	,28	,27*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,27	,6	,43**	,32*	,65**	,35**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,09	,12	,17	,27*	,41	,23
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,41**	,04	,24	,17	,04	-,10
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,57**	,44*	,36**	,39**	-,06	-,03

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – журналісти ($n = 18$), 6 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

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

Таблиця 2.34

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з задоволеністю від роботи фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,62**	,52**	,31**	,34*	,23	,24
2	Рівень професійної включеності	,54**	,45**	,22	,35**	,07	,22
3	Рівень професійного контролю	,57**	,07	,17	,17	,23	,08
4	Рівень професійного прийняття виклику	,25	,56**	,29*	,28*	,31	,31*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,35*	,54**	,38**	,31*	,64**	,41**

6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,15	,30	,08	,24	,19	,26*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,49**	,17	,14	,16	-,09	,12
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,65**	,62**	,28*	,35**	,16	-,03

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

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

Приблизно на такому самому рівні, як і в попередньому випадку, з показниками професійної життєстійкості фахівців взаємопов'язані й задоволеність від роботи та бажання працювати (таблиці 2.34 та 2.35). Хоча варто відзначити, що дещо менш виражені є їх зв'язки з рівнем професійного контролю, мотиваційним та соціальним компонентами професійної життєстійкості.

Теж окремо варто відзначити, що у журналістів, попри позитивні зв'язки бажання працювати з майже всіма показниками професійної життєстійкості (r до 0,58; $p \leq 0,05$), з'являється один помітний негативний зв'язок цього показника самооцінки з професійним компонентом життєстійкості ($r = -0,31$; $p \leq 0,05$).

Таблиця 2.35

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з бажанням працювати фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,44**	,59**	,36**	,38**	,39	,05
2	Рівень професійної включеності	,39*	,54**	,33**	,33*	,43	,14
3	Рівень професійного контролю	,48**	,07	,22	,21	,09	-,06
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,04	,59**	,29*	,35**	,27	,06
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,17	,55**	,39**	,36**	,58*	,20
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,11	,34	,15	,21	,48*	,21
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,23	,28	,20	,23	,20	-,01
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,45**	,58**	,32**	,36**	-,31	-,22

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63));

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

2.2.2.9. Узагальнення спільних та відмітних особливостей професійної життєстійкості фахівців різних професій

В дослідженнях, спрямованих на виявлення спільних та відмітних особливостей професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій встановлено, що 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 життє-

стійкості. Також можна відзначити й певне зниження в них з віком *мотиваційного* компоненту. У працівників профспілок і вихователів більшою мірою 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 більшою мірою 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 життестійкості 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 життестійкості.

Найбільш тісні зв'язки всіх показників професійної життестійкості 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 життестійкості з узагальненими показниками професійного самоздійснення у фахівців різних професійних вибірок наявні з рівнем професійної *включеності* та *загальним рівнем* професійної життестійкості.

Показники професійної життестійкості та самоефективності у більшою мірою пов'язані у журналістів, науковців, працівників профспілок, викладачів ЗВО та вихователів. У топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів коледжу професійні життестійкість та самоефективність практично між собою не пов'язані. У викладачів коледжу навіть спостерігається досить виражений зворотний кореляційний зв'язок між професійною самоефективністю та рівнем професійного *контролю*. Серед показників професійної життестійкості найбільш стабільно у фахівців різних професій з професійною самоефективністю пов'язані рівень професійного *прийняття виклику* та *загальний рівень* професійної життестійкості.

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 переважно 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, вихо-

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

Не менш тісно ніж настрої, з показниками професійної життестійкості 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 життестійкості 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 життестійкості.

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

2.3. Психофізіологічні закономірності професійної життестійкості працівників профспілкових організацій

Емпіричне дослідження, спрямоване на визначення закономірностей професійної життестійкості працівників профспілок, проводилося у профспілкових організаціях, що належать до Київської міської ради профспілок. Взяло ньому участь 32 працівника профспілок віком від 28 до 73 років (24 жінки та 8 чоловіків).

В дослідженні використано Опитувальники професійної життєстійкості та професійного самоздійснення О. М. Кокуна, а також п'ять психодіагностичних методик: Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану О. М. Кокуна.

Розпочнемо наш аналіз з розподілу досліджуваних за інтегральним показником опитувальника професійної життєстійкості – загальним рівнем професійної життєстійкості, дані щодо якого наведено в таблиці 2.36.

Таблиця 2.36

**Відсотковий розподіл профспілкових працівників (n = 32)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	22%
2	Нижчий за середній	54–59	22%
3	Середній	60–63	25%
4	Вищий за середній	64–69	18%
5	Високий	70–96	13%

Дані вищенаведеної таблиці свідчать, що для працівників профспілок властивий, в цілому, дещо знижений професійної життєстійкості. Так, якщо вищий за середній та високий рівні цього показника має 31% досліджуваних, то низький і нижчий за середній рівні професійної життєстійкості властиві для 44% з них. Отже, на основі отриманих даних можна стверджувати, що ця професійна група має потребувати особливої уваги у плані надання психологічної допомоги з метою підвищення рівня професійної життєстійкості.

У таблиці 2.36 подано описову статистику різних показників професійної життєстійкості працівників профспілок.

Таблиця 2.36

Середні значення показників професійної життєстійкості профспілкових працівників

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	60,0	8,3
2	Рівень професійної включеності	0–32	18,6	5,3
3	Рівень професійного контролю	0–32	21,5	1,4
4	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	19,5	3,0
5	Рівень емоційного компоненту	0–24	14,1	3,1
6	Рівень мотиваційного компоненту	0–24	17,4	2,2
7	Рівень соціального компоненту	0–24	15,0	2,6
8	Рівень професійного компоненту	0–24	13,3	2,1

Отримані результати свідчать, що серед трьох складових професійної життєстійкості у працівників профспілок порівняно найбільш вираженим є професійний контроль ($M = 21,5$), а найменш – професійна включеність ($M = 18,6$). Тобто, серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найбільш вираженим є мотиваційний ($M = 17,4$), а найменший прояв, істотно поступаючись першому, має професійний компонент ($M = 13,3$).

Результати кореляційного аналізу, що надають можливість побачити тісноту зв'язків між показниками загального рівня професійної життєстійкості, його трьох складових та чотирьох компонентів у працівників профспілок, наведено в таблиці 2.37.

Таблиця 2.37

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості профспілкових працівників

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,953**	,297*	,900**	,932**	,737**	,630**	,834**
2	Рівень професійної включеності	,953**	1	,111	,740**	,823**	,612**	,789**	,717**
3	Рівень професійного контролю	,297*	,111	1	,379*	,393*	,408*	,085	,235
4	Рівень професійного прийняття виклику	,900**	,740**	,379*	1	,926**	,748**	,282	,888**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,932**	,823**	,393*	,926**	1	,637**	,466**	,910**

6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,737**	,612**	,408*	,748**	,637**	1	,142	,535**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,630**	,789**	,085	,282	,466**	,142	1	,337*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,834**	,717**	,235	,888**	,910**	,535**	,337*	1

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

Відповідно до наведених даних, із загальним рівнем професійної життєстійкості працівників профспілок більшою мірою корелює професійна включеність ($r = 0,95$), а найменше – рівень професійного контролю ($r = 0,30$), що свідчить про порівняно вищий внесок першої, і менший – останньої у цей інтегральний показник.

Варто відзначити, що серед складових професійної життєстійкості працівників профспілок професійна включеність, маючи тісний кореляційний зв'язок з прийняттям виклику ($r = 0,74$), практично не взаємопов'язана з професійним контролем ($r = 0,11$). Самі ж прийняття виклику та професійний контроль мають між собою помірну кореляцію ($r = 0,38$).

Серед компонентів професійної життєстійкості у працівників профспілок найтісніше між собою взаємопов'язані емоційний та професійний ($r = 0,91$), а найменше – мотиваційний та соціальний ($r = 0,14$).

Згідно з отриманими результатами, показники професійної життєстійкості працівників профспілок досить помірно позитивно пов'язані з узагальненими показниками їх професійного самоздійснення (таблиця 2.38). Більшою мірою узагальнені показники професійного самоздійснення працівників профспілок корелюють з рівнем соціального компоненту професійної життєстійкості ($r = 0,17-0,31$; p до $\leq 0,05$). Також можна виділити кореляції лише з мотиваційним компонентом ($r = 0,20-0,24$) та рівнем професійної включеності ($r = 0,17-0,26$). Це свідчить про невисоку взаємопов'язаність професійних життєстійкості та самоздійснення працівників профспілок.

Таблиця 2.38

Кореляційні зв'язки показників професійних життєстійкості та самоздійснення профспілкових працівників

Показники професійної життєстійкості	1	2	3
Загальний рівень професійної життєстійкості	,172	,121	,198
Рівень професійної включеності	,231	,170	,258
Рівень професійного контролю	,081	,055	,095
Рівень професійного прийняття виклику	,034	,013	,050
Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,045	,032	,051
Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,240	,203	,243
Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,260	,174	,307*
Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,054	-,102	,002

Примітки: 1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – рівень внутрішньо професійного самоздійснення; 3 – рівень зовнішньо професійного самоздійснення; * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$.

Отримані в дослідженні кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості працівників профспілок із показниками їх професійної самоєфективності та мотивації представлено в таблиці 2.39.

Таблиця 2.39

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості профспілкових працівників із показниками їх професійної самоєфективності та мотивації

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,299*	-,004	,177	-,209
2	Рівень професійної включеності	,265	,070	,103	-,250
3	Рівень професійного контролю	,168	-,311*	,006	,052
4	Рівень професійного прийняття виклику	,301*	-,023	,290*	-,106
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,239	,003	,166	-,074
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,344**	-,139	,133	-,331*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,141	,060	-,025	-,120
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,166	-,045	,216	-,019

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,1$; ** – $p \leq 0,05$.

Наведені в таблиці дані свідчать, що рівень професійної само-ефективності за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема працівників профспілок помітно пов'язаний ($r = 0,24-0,34$; $p \text{ до } \leq 0,05$) 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. З одного боку, ми маємо два помітні позитивні зв'язки зовнішньої позитивної мотивації з професійним прийняттям виклику ($r = 0,29$; $p \text{ до } \leq 0,1$) та професійним компонентом ($r = 0,29$; $p \text{ до } \leq 0,1$). А з іншого, наявно досить багато негативних зв'язків: у внутрішньої мотивації з рівнем професійного контролю ($r = -0,31$; $p \leq 0,1$); у зовнішньої негативної мотивації – з загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = -0,21$), рівнями професійної включеності ($r = -0,23$) та мотиваційним компонентом ($r = -0,33$; $p \leq 0,1$). Це, на нашу думку, може слугувати свідченням вираженої специфічності, а може й навіть – певних викривлень у професійно-мотиваційній сфері працівників профспілок.

Розглянемо особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості працівників профспілок із показниками їх самооцінки психофізіологічного стану (таблиця 2.40).

Таблиця 2.40

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

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Загальний рівень професійної життєстійкості	,449**	,415*	,332*	,498**	-,006	,067	,327*	,522**	,586**
Рівень професійної включеності	,297*	,373*	,206	,375*	-,144	-,082	,244	,454**	,538**
Рівень професійного контролю	,317*	-,033	,088	,220	,043	,031	-,003	,071	,074
Рівень професійного прийняття виклику	,599**	,442*	,472**	,583**	,236	,327	,450**	,562**	,586**
Рівень емоційного компоненту проф. життєстійкості	,519**	,395*	,377*	,504**	,082	,181	,355*	,540**	,550**

Рівень мотивац. компоненту професійної життест.	,470**	,178	,291	,467**	,113	,060	,119	,295	,341
Рівень соціального компоненту проф. життестійкості	-,110	,192	-,136	,014	,44*	,38*	,035	,174	,284
Рівень професійного компоненту проф. життестійк.	,474**	,521**	,404*	,455**	,086	,207	,443*	,616**	,582**

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 в роботі; 8 – задоволеність від роботи; 9 – бажання працювати.

Отримані результати показують, що найтісніше показники самооцінки психофізіологічного стану працівників профспілок взаємопов'язані з такими показниками професійної життестійкості як: загальний рівень професійної життестійкості, рівні професійного прийняття виклику, емоційного та професійного компонентів (по 7 достовірних зв'язків; $r = 0,33-0,60$; $p \leq 0,05-0,01$). Найменше самооцінка психофізіологічного стану працівників профспілок взаємопов'язана з мотиваційним та соціальним компонентами професійної життестійкості (наявні лише по 2 достовірних зв'язки).

Якщо аналізувати зв'язки за окремими показниками самооцінки психофізіологічного стану, то найменше показники професійної життестійкості працівників профспілок пов'язані зі станом їх здоров'я та життєвою задоволеністю (наявні лише по одному достовірному зв'язку). Зі всіма іншими показниками самооцінки психофізіологічного стану наявні по чотири – шість достовірних зв'язки.

Дані щодо кореляційних зв'язків показників професійної життестійкості працівників профспілок із показниками професійного «виго-рання» та деформації наведено в таблиці 2.41.

Таблиця 2.41

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
профспілкових працівників із показниками
професійного «вигорання» та деформації**

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного вигорання та деформації			
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарне значення
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,342**	-,060	,029	-,196
2	Рівень професійної включеності	-,325*	-,090	,112	-,152
3	Рівень професійного контролю	,175	,029	-,071	,077
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,339**	-,062	-,037	-,228
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,330*	-,062	-,103	-,262
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,202	,038	-,099	-,153
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,151	-,043	,256	,038
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,453**	-,022	-,256	-,409**

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,1$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,001$.

Як ми бачимо, вищенаведені зв'язки у переважній більшості мають негативний характер, а частина з них, при цьому, є достатньо вираженими. Особливо виражено різні показники професійної життєстійкості негативно корелюють із емоційним виснаженням ($r =$ до $-0,45$; $p \leq 0,01$). 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.

Як свідчать отримані в дослідженні дані, показники професійної життєстійкості працівників профспілок є досить тісно взаємопов'язаними з рівнем їх задоволеності своєю професією і роботою (таблиця 2.42).

Таблиця 2.42

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості профспілкових працівників із показником рівня задоволеності своєю професією і роботою

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,472**
2	Рівень професійної включеності	,370*
3	Рівень професійного контролю	,067
4	Рівень професійного прийняття виклику	,587**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,536**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,256
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,019
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,531**

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

Найбільш тісно задоволеність своєю професією та роботою у працівників профспілок корелює з професійним прийняттям виклику ($r = 0,59$; $p \leq 0,01$), емоційним ($r = 0,54$; $p \leq 0,01$) та професійним ($r = 0,53$; $p \leq 0,01$) компонентами, а також з загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = 0,47$; $p \leq 0,01$) та професійною включеністю ($r = 0,37$; $p \leq 0,05$). Відсутні кореляції з рівнем професійного контролю та соціальним компонентом професійної життєстійкості.

Висновки. 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.

2.4. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості топ-менеджерів комерційних організацій

Професійну життєстійкість фахівця можна розглядати як систему внутрішньоособистісних компонентів, шляхом взаємодії яких формуються нові якісні стани, що забезпечують ефективне функціонування фахівця в професійній діяльності. У цьому контексті важливими чинниками професійної життєстійкості менеджерів можна вважати адаптаційний потенціал, стресостійкість, здатність до саморегуляції й саморефлексії, рівень самооцінки, поведінкову регуляцію, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику та ін. Це зумовлює необхідність дослідження феномена професійної життєстійкості фахівця у ракурсі протиставлення оптимальної активності особистості та чутливості до зовнішнього та внутрішнього опору.

Життєстійкість також можна розглядати як адаптаційний механізм особистості, який відображає міру докладених зусиль у професійній діяльності, що дає можливість моделювати життєві цілі та майбутні перспективи сьогодення (Никифоров, 1996). Відзначають, що життєстійкість характеризує психологічну витримку людини і служить показником її психофізіологічного стану. Так, фахівець долає стресові стани саме завдяки життєстійкості, що дозволяє трансформувати негативний професійний досвід у нові можливості (Maddi, 2004). Професійна життєстійкість дає можливість особистості зберігати свій особистісний потенціал для досягнення професійних та життєвих цілей, вона вважається основним функціональним компонентом, що зберігає стабільність системи особистості.

Емпіричне дослідження, спрямоване на визначення закономірностей професійної життєстійкості топ-менеджерів комерційних організацій, проводилося у м. Києві за участю 38 менеджерів віком від 28 до 50 років (всі жінки). Використано: Опитувальники професійної життєстійкості та професійного самоздійснення О. М. Кокуна,

а також п'ять психодіагностичних методик: Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану О.М. Кокуна.

Проведене дослідження дозволило визначити *загальний рівень професійної життєстійкості* менеджерів, а також рівень вираженості окремих її складових і компонентів. За результатами «Опитувальника професійної життєстійкості» в таблиці 2.43 наведено розподіл досліджуваних менеджерів за наступними рівнями професійної життєстійкості: низький, нижчий від середнього, середній, вищий за середній та високий.

Таблиця 2.43

**Відсотковий розподіл менеджерів (n = 38)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	-
2	Нижчий за середній	54–59	-
3	Середній	60–63	3%
4	Вищий за середній	64–69	63%
5	Високий	70–96	34%

Встановлено, що вищий за середній рівень професійної життєстійкості мають 63%, а високий рівень – 34% менеджерів. Середній рівень професійної життєстійкості виявлено лише у 3% з них. Вважаємо, що порівняно високий рівень професійної життєстійкості менеджерів може бути пов'язаний з їх активною життєвою та професійною позицією, високим рівнем мотивації та відповідальності щодо виконання професійної діяльності. А також з тенденцією до сприймання проблем як менш загрозливих та реагуванням на них більш позитивними емоціями, інтерпретацією стресових ситуацій як можливості набуття певного досвіду, максимальною включеністю в соціальні відносини з оточенням.

У таблиці 2.44 наведено описову статистику різних показників професійної життєстійкості менеджерів.

Таблиця 2.44

Середні значення показників професійної життєстійкості менеджерів

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	73,7	6,0
2	Рівень професійної включеності	0–32	23,6	3,0
3	Рівень професійного контролю	0–32	25,1	1,8
4	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	25,2	2,5
5	Рівень емоційного компоненту	0–24	16,9	1,6
6	Рівень мотиваційного компоненту	0–24	18,5	1,7
7	Рівень соціального компоненту	0–24	18,4	2,2
8	Рівень професійного компоненту	0–24	20,7	2,2

Отримані результати свідчать, що серед трьох складових професійної життєстійкості у менеджерів порівняно найбільш вираженими є професійне прийняття виклику ($M = 25,2$) та професійний контроль ($M = 25,1$), а найменш – професійна включеність ($M = 23,6$). Тому, серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найбільш вираженим є професійний ($M = 20,7$), а найменший прояв, досить істотно поступаючись першому, має емоційний компонент ($M = 16,9$).

Далі проаналізуємо кореляційні зв'язки між показниками загального рівня професійної життєстійкості менеджерів, його складових та компонентів (таблиця 2.45).

Таблиця 2.45

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів

№	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 виклику	,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 $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Відповідно до наведених даних, із загальним рівнем професійної життєстійкості менеджерів більшою мірою корелюють соціальний компонент ($r = 0,80$) та професійна включеність ($r = 0,77$), а найменше – мотиваційний компонент ($r = 0,49$). Однак, варто відзначити, в цілому, збалансований внесок у цей інтегральний показник різних його складових та компонентів.

Варто відзначити, що серед складових професійної життєстійкості менеджерів професійне прийняття виклику практично не взаємопов'язане з професійним контролем та включеністю ($r = 0,14-0,15$). Самі ж контроль та включеність мають між собою середню кореляцію ($r = 0,46$). Серед компонентів професійної життєстійкості менеджерів варто відзначити досить слабкий взаємозв'язок між емоційним та мотиваційним ($r = 0,17$).

Спираючись на результати таблиці 2.46 розглянемо кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками їх професійної самоефективності та мотивації.

Таблиця 2.46

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками їх професійної самоефективності та мотивації

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,152	,236	,301*	,089
2	Рівень професійної включеності	,096	,175	,102	,035
3	Рівень професійного контролю	-,006	,135	,210	-,025
4	Рівень професійного прийняття виклику	,246	,281*	,484**	,300*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,032	,098	,097	,097
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,051	,169	,076	-,243
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,189	,291*	,458**	,313*

8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,135	,334*	,449**	,198
---	---	------	-------	--------	------

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

За отриманими даними, достовірних кореляцій між показниками рівнів професійної життєстійкості і професійної самоефективності менеджерів не виявлено. Зв'язки ж з показниками професійної мотивації виражені істотно більше. Варто відзначити, що найтісніше в менеджерів різні показники професійної мотивації взаємопов'язані з професійним прийняттям виклику ($r = 0,28-0,48$), соціальним ($r = 0,29-0,46$) та професійним ($r = 0,20-0,45$) компонентами.

Далі розглянемо особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та самооцінки психофізіологічного стану менеджерів (таблиця 2.47).

Таблиця 2.47

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками шкалою самоцінки 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 виклику	,016	,121	,150	,240	,188	,255	,154	,246	-,036
Рівень емоційного компоненту проф. життєстійкості	,244	,240	,290*	,218	,149	,267	,272	,349*	,171
Рівень мотивац. компоненту професійної життєст.	,217	,338*	,283*	,256	,209	,185	,093	,147	-,106
Рівень соціального компоненту проф. життєстійкості	,243	,251	,284*	,279	,205	,353*	,413**	,491**	,225
Рівень професійного компоненту проф. життєстійк.	,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 в роботі; 8 – задоволеність від роботи; 9 – бажання працювати.

Ми бачимо, що найтісніше показники самооцінки психофізіологічного стану менеджерів взаємопов'язані з такими показниками професійної життєстійкості як: загальний рівень професійної життєстійкості, рівні професійної включеності та контролю, а також професійного компоненту. У найменшому значенні самооцінка їх психофізіологічного стану пов'язана з професійним прийняттям виклику (відсутні достовірні зв'язки) мотиваційним та емоційним компонентами (наявні лише по 2 достовірних зв'язки).

Кореляційних зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками професійного «вигорання» та деформації наведено в таблиці 2.48.

Таблиця 2.48

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показниками професійного «вигорання» та деформації

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного вигорання та деформації			
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарне значення
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,250	-,476**	,293	-,202
2	Рівень професійної включеності	-,343*	-,390*	,179	-,273
3	Рівень професійного контролю	-,041	-,404*	,419**	,032
4	Рівень професійного прийняття виклику	,105	-,079	,091	,091
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,339*	-,287*	-,014	-,300
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,073	,142	-,067	,094
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,008	-,324*	,303*	,052
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,234	-,546**	,440**	-,181

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

Представлені дані свідчать, що вищенаведені зв'язки у переважній більшості є негативними. Деякі з них є достатньо вираженими. Найбільш виражено різні показники професійної життєстійкості негативно корелюють із деперсоналізацією ($r =$ до $-0,55$; $p \leq 0,01$) та емоційним виснаженням ($r =$ до $-0,34$; $p \leq 0,05$).

Разом з тим, встановлена й позитивна кореляція між більшістю показників професійної життєстійкості менеджерів та редукцією їх особистих досягнень ($r = \text{до } 0,44; p \leq 0,01$). Це, на нашу думку, може слугувати свідченням вираженої специфічності, і навіть певних викривлень у особистісно-професійній сфері топ-менеджерів. Адже, як ми бачимо, професійна життєстійкість менеджерів значною мірою забезпечується за рахунок редукції їх особистих досягнень.

Отримані результати показують, що показники професійної життєстійкості менеджерів є досить тісно взаємопов'язаними з рівнем їх задоволеності своєю професією і роботою (таблиця 2.49).

Таблиця 2.49

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості менеджерів із показником рівня задоволеності своєю професією і роботою

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,546**
2	Рівень професійної включеності	,371*
3	Рівень професійного контролю	,316
4	Рівень професійного прийняття виклику	,353*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,384*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,014
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,379*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,515**

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

Більшою мірою задоволеність своєю професією та роботою у менеджерів корелює з загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = 0,55; p \leq 0,01$), професійним ($r = 0,52; p \leq 0,01$), емоційним ($r = 0,38; p \leq 0,05$), соціальним ($r = 0,38; p \leq 0,05$) компонентами, а також з професійною включеністю ($r = 0,37; p \leq 0,05$) та прийняттям виклику ($r = 0,35; p \leq 0,05$).

Висновки. Внутрішні закономірності. Для працівників 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 самооефективності топ-менеджерів не виявлено. Зв'язки ж з показниками професійної мотивації виражені істотно більше. Найтісніше в менеджерів різні показники професійної мотивації взаємопов'язані 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 редуkcією 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

сті 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.

2.5. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості викладачів коледжу

Сприяння професійному розвитку особистості можна розглядати як ключове завдання в умовах Євроінтеграції України та адаптації фахівців до нових складних і швидко змінюваних професійних вимог і умов життя. Тому, основними завданнями нашого дослідження стало визначення особливостей професійної життєстійкості, мотивації, самоздійснення, самоефективності та вигорання викладачів коледжу. Отримані результати передбачається використати з метою науково обґрунтованої розробки системи заходів, спрямованих на сприяння особистісно-професійного самоздійснення викладачів та підвищення рівня їх професійної життєстійкості.

У цьому дослідженні використано Опитувальники професійної життєстійкості та професійного самоздійснення О. М. Кокуна, а також три психодіагностичних методики: Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) та Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ. Дослідження проводилося в жовтні-листопаді 2019 року з використанням діагностичного сайту лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України <http://prof-diagnost.org>. В ньому взяли участь 35 викладачів ДВНЗ «Київське вище професійне училище технологій та дизайну одягу».

Розподіл показників загального рівня професійної життєстійкості викладачів коледжу, наведено в таблиці 2.50.

Таблиця 2.50

**Відсотковий розподіл викладачів коледжу (n = 35)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	12%
2	Нижчий за середній	54–59	46%
3	Середній	60–63	15%
4	Вищий за середній	64–69	24%
5	Високий	70–96	3%

Отримані результати свідчать, що 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.

Далі проаналізуємо описову статистику різних показників професійної життєстійкості викладачів коледжу (таблиця 2.51).

Таблиця 2.51

**Середні значення показників професійної життєстійкості
викладачів коледжу**

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	59,2	8,3
2	Рівень професійної включеності	0–32	19,1	5,3
3	Рівень професійного контролю	0–32	20,8	1,4
4	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	19,4	3,0
5	Рівень емоційного компоненту	0–24	14,8	3,1
6	Рівень мотиваційного компоненту	0–24	15,9	2,2
7	Рівень соціального компоненту	0–24	14,1	2,6
8	Рівень професійного компоненту	0–24	14,4	2,1

Результати вищенаведеної таблиці показують, що з трьох складових професійної життєстійкості більшу вираженість має рівень професійного контролю, а з чотирьох компонентів – рівень мотиваційного компоненту. Переважання рівня професійного контролю можна розглядати як цілком природне для педагогічної діяльності. А більша вира-

женість мотиваційного компоненту, на нашу думку, є загалом сприятливим чинником, оскільки мотивація є одним з провідних чинників ефективності професійної діяльності.

Кореляційний аналіз показників професійної життєстійкості викладачів коледжу (таблиця 2.53) свідчить, що вони достовірно ($p \leq 0,05-0,01$) корелюють між собою, з урахуванням винятків, складають приблизно рівний внесок до загального рівня професійної життєстійкості.

Таблиця 2.52

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів коледжу

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,766**	,638**	,802**	,665**	,788**	,710**	,673**
2	Рівень професійної включеності	,766**	1	,233	,571**	,540**	,643**	,583**	,409*
3	Рівень професійного контролю	,638**	,233	1	,146	,215	,480**	,506**	,630**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,802**	,571**	,146	1	,701**	,627**	,494**	,430*
5	Рівень емоційного комп. проф. життєстійкості	,665**	,540**	,215	,701**	1	,439*	,235	,133
6	Рівень мотивац. комп. проф. життєстійкості	,788**	,643**	,480**	,627**	,439*	1	,424*	,414*
7	Рівень соціального комп. проф. життєстійкості	,710**	,583**	,506**	,494**	,235	,424*	1	,384*
8	Рівень професійн. комп. проф. життєстійкості	,673**	,409*	,630**	,430*	,133	,414*	,384*	1

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

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів коледжу з узагальненими показниками їх професійного самоздійснення представлено у таблиці 2.53.

Таблиця 2.53

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів коледжу з узагальненими показниками професійного самоздійснення

№	Показники професійної життєстійкості	1	2	3
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,243	,248	,200
2	Рівень професійної включеності	,417*	,350	,433*
3	Рівень професійного контролю	-,265	-,249	-,244

4	Рівень професійного прийняття виклику	,429*	,469**	,318
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,391*	,431*	,284
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,332	,373*	,234
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,038	-,065	,154
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,080	-,047	-,107

Примітки: 1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – рівень внутрішньо професійного самоздійснення; 3 – рівень зовнішньо професійного самоздійснення; * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$.

Більшою мірою узагальнені показники професійного самоздійснення викладачів коледжу корелюють з рівнями професійної включеності ($r = 0,35-0,43$), професійного прийняття виклику ($r = 0,32-0,47$) та емоційного компоненту професійної життєстійкості ($r = 0,28-0,43$).

Отримані в нашому дослідженні кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів коледжу із показниками їх професійної самоефективності та мотивації представлено в таблиці 2.54.

Таблиця 2.54

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів коледжу із показниками професійної самоефективності та мотивації

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,044	,582*	,040	,315
2	Рівень професійної включеності	,086	,613**	,027	,195
3	Рівень професійного контролю	-,457*	,457	,072	,616**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,232	,410*	,015	-,031
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,117	,441	,184	,100
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,001	,553*	-,023	,234
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,093	,369	-,098	,097
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,175	,532*	,079	,480*

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

Найбільш інформативними зв'язками позначена внутрішня мотивація, яка достовірно позитивно корелює ($p \leq 0,05$) з п'ятьма показниками професійної життєстійкості: 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 ($p \leq 0,01$) та професійного компоненту ($p \leq 0,05$). Досить неочікувано виявилось, що самоефективність негативно достовірно корелює з рівнем професійного контролю ($p \leq 0,05$).

Представлені у таблиці 2.55 кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів коледжу із показниками професійного вигорання та деформації також, певною мірою, виявилися неочікуваними, оскільки переважно є не досить вираженими, а професійний контроль, взагалі, виявився досить тісно позитивно взаємопов'язаним з із професійним вигоранням та деформацією ($r =$ до $0,48$; $p \leq 0,01$). Очевидно, що ця складова професійної життєстійкості є не досить сприятливою саме для представників цієї професійної групи.

Таблиця 2.55

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів коледжу із показниками професійного вигорання та деформації

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного вигорання та деформації			
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарне значення
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,036	-,121	,072	,013
2	Рівень професійної включеності	-,063	-,205	-,138	-,139
3	Рівень професійного контролю	,462*	,179	,476*	,465*
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,258	-,238	-,147	-,254
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,311	-,192	-,204	-,290
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,007	-,013	,101	,030
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,123	-,063	,193	,118
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,348	-,056	,150	,223

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

Висновки. 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.

2.6. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості викладачів закладів вищої освіти

Актуальність вирішення проблеми професійної життєстійкості фахівця науково-освітнього профілю зумовлена соціальною потребою у підвищенні якості освітніх послуг, у вдосконаленні соціально-педагогічної системи і результативності праці викладача як її ключової ланки. Вона також пов'язана з необхідністю постійного зростання кваліфікації, професіоналізму і продуктивності педагогіч-

ної та наукової роботи шляхом опори фахівця передусім на ендогенний принцип у професійній діяльності. У зв'язку з цим життєстійкість розглядається як важливий особистісний ресурс, що сприяє успішній самореалізації викладача, його професійному самоздійсненню.

Професія викладача вищої школи, як відомо, належить до однієї з найбільш комунікабельних й емоційно насичених. Водночас це інтелектуально та емоційно виснажлива професія через численність аудиторії для фахового спілкування і необхідність розв'язання багатьох різнопланових професійних завдань – когнітивного, науково-педагогічного, соціально-комунікативного, методичного та іншого спрямування.

Психічна реальність викладача є неоднорідною: йому притаманні, по суті, кілька ідентичностей – досвід педагогічної підготовки, непересічність у діяльності як комунікатора і володіння новітніми інформаційними технологіями. «Працюючи» з внутрішнім світом іншої людини, цей фахівець потребує високого розвитку логічного мислення, професійних знань та вмінь, здатності швидко навчатися і набувати досвіду. Він має повсякчас підтримувати довіру до себе завдяки постійному збагаченню професійної компетентності, набуттю майстерності й гнучкості у педагогічній взаємодії, спираючись передусім на внутрішні ресурси. Натомість життєстійкість, що є здатністю особистості до участі в ситуаціях підвищеної складності, вмінням сприймати негативні події як досвід і успішно засвоювати «знання з досвіду» з наступним їх використанням у професійній діяльності, створює можливості для «виживання» у складних умовах життєдіяльності й повноцінного розвитку навіть у проблемному соціальному оточенні.

Тим часом дослідження показало, що ще мало вивчена специфіка прояву життєстійкості у професійному просторі. Зокрема, недостатньо досліджені особливості розвитку цієї професійно важливої характеристики викладача як суб'єкта науково-педагогічної діяльності – її структура, можливості забезпечення нестресогенної професійної діяльності й міжособистісної взаємодії, конструктивного психологічного впливу на соціальний об'єкт праці тощо.

Зважаючи на значущість забезпечення особистісної і професійної стійкості викладача щодо впливу непередбачуваного і часто проблемного соціального середовища, а також на потребу опори на

внутрішній ресурс в опануванні своєї поведінки у складних ситуаціях професійної взаємодії та самоздійснення важливим є емпіричне вивчення професійної життєстійкості як одного з рівнів «професійної надійності» фахівця й успішності його діяльності.

У сучасній вітчизняній психології вчені розглядають життєстійкість як стійкість людини до екстремальних чинників життєдіяльності, що дає змогу вберегти психіку від внутрішньоособистісних конфліктів і патогенного впливу зумовлених неадекватним спілкуванням соціальних зв'язків; сприяє зняттю напруження і зниженню рівня тривожності, зумовлених потребою в переоцінці цінностей, пересмисленні життєвих цілей і в зміні програми діяння (див. детальніше: О. М. Корніяка (2019)).

Аналіз наукових підходів до розкриття змісту життєстійкості дав нам змогу розглядати цей психологічний феномен як *систему стійких ціннісних переконань людини* про саму себе та навколишній світ.

Тим часом в сучасній психолого-педагогічній літературі поняття професійної життєстійкості розглядається як складова цілісної життєвої стійкості людини. На думку А. М. Фомінової (2012), життєстійкість розвивається і трансформується протягом усього життя людини, спираючись на позитивне життєставлення і почуття задоволення від власної життєдіяльності, проявляючись в особливостях свідомої саморегуляції, в успішності подолання стресових ситуацій та в реалізації своєї життєвої програми.

Науковці встановили взаємозв'язок життєстійкості не тільки з типологічними особливостями особистості, її віком і соціальним статусом, а й з її професією, психологічною готовністю до професійної діяльності, професійною поведінкою, професійною ідентичністю та іншими параметрами професійного простору фахівця.

В аспекті досягнення суб'єктом – завдяки професійній життєстійкості – нових професійних станів на різних етапах своєї професійної генези особливий інтерес викликає її характеристика, здійснена О. М. Кокуном (2020). В ній основний акцент роблять на результатах прояву цієї «особистісно-професійної властивості» фахівця: забезпеченні здатності протистояти несприятливим обставинам у роботі та сприянні особистісно-професійному зростанню.

Професійна стійкість, життєздатність дозволяє особистості, як стверджують І. Ю. Германський і С. М. Кондратюк (2016), «виходи-

ти за межі актуальної життєдіяльності» та досягати нових можливостей – зокрема, у плані здатності до самонавчання і самовиховання, цілеспрямованого здобування нового досвіду, опанування нових способів і сфер діяльності тощо.

На підставі вищесказаного розглядаємо *професійну життєстійкість як стабілізуючу властивість особистості*, що є саморегульованою системою. Вона полягає у здатності опановувати свою психічну активність та поведінку в різних – здебільшого складних чи навіть кризових – умовах здійснення притаманної людині діяльності. Високий рівень життєстійкості забезпечує меншу вразливість людини до дії психогенних факторів середовища і більшу ймовірність її психологічного і професійного здоров'я, яке визначає ефективну професійну діяльність, особистісно-професійний розвиток.

Грунтуючись на засадах, характерних для психологічної наукової традиції вивчення психічних явищ, ми здійснили спробу емпіричного вивчення проблеми життєстійкості в контексті професійної діяльності викладача вищої школи. При цьому професійна життєстійкість розглядається як неодмінна властивість викладача – суб'єкта професійно-педагогічної діяльності, зусилля якого спрямовані на особистісно-професійні зміни в її процесі й у самому собі, й у студентів як об'єктів його праці.

Емпіричне дослідження здійснювалося на базі Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка, Київського державного університету телекомунікацій, ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» та інших суб'єктів освітнього процесу. У дослідженні взяли участь 55 викладачів вищої школи віком від 25 до 77 років різної статі, що перебувають на різних етапах професійної зрілості – від ранньої до пізньої. Дослідження тривало протягом 2019–2020 років.

В дослідженні було використано Опитувальники професійної життєстійкості та професійного самоздійснення О. М. Кокуна, а також вісім психодіагностичних методик: Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана), Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», Методика «Діагнос-

тика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» А. Г. Самохвалової, тести: «Вміння викладати свої думки» і «Вміння слухати», психогеометричний (проективний) тест С. Деллінгер (в адаптації А. А. Алексєєва, Л. А. Громової), метою якого є з'ясування типологічних характеристик особистості, що виявляються у спілкуванні.

Наразі подамо описову статистику життєстійкості як професійно важливої якості особистості викладача, що є визначальним внутрішнім ресурсом – у плані сприяння здійсненню суб'єкта у професії (таблиця 2.56). З неї видно, що (згідно з нормативними даними) у 32% досліджуваних викладачів зафіксовано розвиток професійної життєстійкості на низькому і нижчому за середній рівнях. Крім того, 20% з них мають середній рівень професійної життєстійкості як стійкої тенденції в її розвитку. Майже половині респондентів (48%) притаманна професійна життєстійкість вищого від середнього і високого рівня розвитку. Це є свідченням спроможності цих фахівців до внутрішньої психологічної реорганізації у плані зміни професійно-ціннісних настановлень і до конструктивної трансформації власної системи саморегуляції.

Таблиця 2.56

**Відсотковий розподіл викладачів (n = 55)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість досліджуваних (у відсотках)
1	Низький	0–53	14%
2	Нижчий за середній	54–59	18%
3	Середній	60–63	20%
4	Вищий за середній	64–69	24%
5	Високий	70–96	24%

Як свідчать дані таблиці 2.57, рівень вираження середнього показника по вибірці відповідає середньому рівню розвитку професійної життєстійкості, що є досить стійкою тенденцією. В результаті діагностування у викладачів *загального рівня* розвитку професійної життєстійкості встановлено, що найнижче середнє значення по вибірці дорівнює 53,5 бала (низький рівень), а найвищий середній показник налічує 72,5 бала (високий рівень), що узгоджується з емпіричними даними, наведеними у попередній таблиці. Серед *складових* профе-

сійної життєстійкості найнижче середнє значення зафіксовано щодо показників професійних включеності та контролю (20,7 та 20,5 балів), а найвище середнє значення – щодо показника професійного прийняття виклику (21,4 бала). *Компоненти* професійної життєстійкості перебувають в діапазоні 14,1–17,2 бала: тобто найнижче середнє значення по вибірці має її соціальний компонент, а найвище середнє значення стосується її мотиваційного компонента.

Таблиця 2.57

Середні значення показників професійної життєстійкості викладачів

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	Середнє значення	Середнє квадр. відхил.
1.	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	63,0	9,5
2.	Рівень професійної включеності	0–32	20,7	3,6
3.	Рівень професійного контролю	0–32	20,5	3,4
4.	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	21,4	3,9
5.	Рівень емоційного компонента	0–24	16,2	2,8
6.	Рівень мотиваційного компонента	0–24	17,2	3,1
7.	Рівень соціального компонента	0–24	14,1	2,5
8.	Рівень професійного компонента	0–24	15,3	3,3

Кореляційний аналіз дав змогу встановити взаємозв'язки між психологічними показниками та їх компонентами у структурі професійної життєстійкості, діагностованої у викладачів вищої школи. Аналіз кореляційної матриці, поданої у таблиці 2.58, показав, що загальний рівень професійної життєстійкості має позитивну вельми тісну кореляцію зі всіма своїми компонентами: коефіцієнти кореляції від 0,83 до 0,74 при $p \leq 0,01$. Крім того, всі показники і компоненти професійної життєстійкості викладачів позитивно, статистично достовірно і тісно корелюють між собою – коефіцієнти кореляції від 0,80 до 0,45 на рівні достовірності: $p \leq 0,01$. Це є свідченням того, що всі ці показники (та їх компоненти) і кожний з них окремо справляють суттєвий вплив на розвиток професійної життєстійкості, а також істотною мірою визначають розвиток один одного.

Таблиця 2.58

**Кореляційні зв'язки показників професійної
життєстійкості викладачів**

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,816**	,778**	,831**	,820**	,773**	,781**	,735**
2.	Рівень професійної включеності в діяльність	,816**	1	,500**	,595**	,808**	,696**	,734**	,449**
3.	Рівень професійного контролю	,778**	,500**	1	,463**	,537**	,559**	,697**	,707**
4.	Рівень професійного прийняття виклику	,831**	,595**	,463**	1	,724**	,668**	,584**	,652**
5.	Рівень емоційного компонента проф. життєстійкості	,820**	,808**	,537**	,724**	1	,622**	,613**	,452**
6.	Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	,773**	,696**	,559**	,668**	,622**	1	,482**	,386**
7.	Рівень соціального компонента проф. життєстійкості	,781**	,734**	,697**	,584**	,613**	,482**	1	,515**
8.	Рівень професійного компонента проф. життєстійкості	1	,816**	,778**	,831**	,820**	,773**	,781**	,735**

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

Наразі розглянемо зв'язки, які існують між окремими складовими та компонентами професійної життєстійкості цього професіонала як його важливої особистісно-професійної властивості.

З таблиці 2.58 видно, що показник «рівень професійної включеності в діяльність» має тісні позитивні кореляційні зв'язки з рештою складових та їх компонентами (кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,01$). Особливо тісними є ці зв'язки з «рівнем емоційного компонента» професійної життєстійкості, що свідчить про залежність між залученістю (й якістю) до професійної діяльності і психоемоційним станом суб'єкта педагогічної взаємодії. Так само тісними є кореляційні зв'язки між цим показником професійної життєстійкості й «рівнем її професійного компонента», що є свідченням високої потреби у залученні психологічно стійкого суб'єкта в систему професійних відносин та

діяльності й посилення його прагнення досягти професійно важливих цілей.

Водночас, показник *«рівень професійного контролю»* так само тісно позитивно корелює (на рівні достовірності $p \leq 0,01$) з іншими складовими та компонентами професійної життєстійкості. Найбільш виразним є такий зв'язок з *«рівнем професійного компонента»* і *«рівнем соціального компонента»* професійної життєстійкості. Відтак, саме життєстійкими настановленнями на свідомий контроль безпосередньо визначається показник розв'язання фахового завдання – зокрема, досягнення конструктивних трансформацій у свідомості та поведінці об'єктів (студентів) психолого-педагогічного впливу викладача і задоволення в результаті запиту суспільства на підготовку конкурентоздатного фахівця.

Тим часом показник *«рівень професійного прийняття виклику»* також має тісну позитивну статистично достовірну кореляцію з іншими складовими і компонентами професійної життєстійкості ($p \leq 0,01$). Отже, усвідомлення викладачем можливих ризиків і наслідків своєї професійної діяльності є не тільки важливим показником професійної життєстійкості, а й істотним чинником якості педагогічної взаємодії. Найвиразнішим є зв'язок цього показника з її *«рівнем емоційного компонента»* і *«рівнем професійного компонента»*, що свідчить про їх тісну взаємозалежність.

Відтак, можемо констатувати: всі структурні складові та компоненти професійної життєстійкості взаємозалежні та взаємопов'язані і визначають загальний (вельми високий) рівень її розвитку.

Кореляційний аналіз дав також можливість встановити 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. Наразі проаналізуємо ці взаємозв'язки, зафіксовані в таблиці 2.59.

Таблиця 2.59

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів з узагальненими показниками їх професійного самоздійснення

Показники професійної життєстійкості	1	2	3
Загальний рівень професійної життєстійкості	,175	,185	,154
Рівень професійної включеності в діяльність	,167	,190*	,133
Рівень професійного контролю	,131	,144	,111
Рівень професійного прийняття виклику	,217*	,207*	,213
Рівень емоційного компонента професійної життєстійкості	,162	,189	,124
Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	,190	,228*	,141
Рівень соціального компонента професійної життєстійкості	,082	,084	,075
Рівень професійного компонента професійної життєстійкості	,234*	,199*	,251

Примітки: 1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – рівень внутрішньо професійного самоздійснення; 3 – рівень зовнішньо професійного самоздійснення. * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,1$.

Так, показник *«загальний рівень професійного самоздійснення»* викладачів має помірний позитивний кореляційний зв'язок з такими структурними складовими досліджуваного феномена: з *«рівнем професійного компонента професійної життєстійкості»* (0,23 при $p \leq 0,01$) і *«рівнем професійного прийняття виклику»* (0,21 при $p \leq 0,01$). Щодо інших структурних компонентів професійної життєстійкості маємо зазначити, що йдеться лише про тенденцію до такого взаємозв'язку між ними і загальним рівнем професійного самоздійснення. Відтак, більшою мірою визначають успішність професійного самоздійснення професійно важливий досвід, а також правильно спрогнозовані, добре усвідомлені й свідомо регульовані дії викладача.

Водночас, показник *«рівень внутрішньо професійного самоздійснення»* викладача має лише помірний і слабкий позитивний кореляційний зв'язок з такими структурними складовими досліджуваного феномена: з *«рівнем професійної включеності в діяльність»* (0,19); *«рівнем професійного прийняття виклику»* (0,21); *«рівнем мотиваційного компонента професійної життєстійкості»* (0,23) і *«рівнем професійного компонента професійної життєстійкості»* (0,20) при $p \leq 0,01$. Саме ці показники найбільше визначають професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетент-

ності та розвиток професійно важливих якостей викладача. Решту показників професійної життєстійкості пов'язує з внутрішньо-професійним самоздійсненням лише тенденція до позитивного кореляційного зв'язку.

Щодо показника «рівень зовнішньо-професійного самоздійснення» викладачів зауважимо про таке: зафіксовано відсутність кореляційного зв'язку між ним і рештою структурних складових професійної життєстійкості – має місце лише тенденція до позитивного кореляційного зв'язку. Як бачимо, для досягнення значущих здобутків у різних аспектах професійної діяльності менш важливий рівень розвитку професійної життєстійкості викладача, ніж це потрібно для його внутрішньо-професійного самоздійснення. Тобто без стійкого переконання фахівця в доцільності певних, професійно важливих, змін неможливе досягнення вагомих професійних результатів.

Зауважимо також, що найменше позначається на досягненні професійного самоздійснення (загального, внутрішньо- і зовнішньо-професійного) викладачів рівень розвитку соціального компонента професійної життєстійкості (див. табл. 2.59). Тобто, коли йдеться про зростання кваліфікації, професіоналізму цього фахівця і продуктивності його педагогічної та наукової роботи, соціальний чинник, що виражається у здатності налагоджувати продуктивні ділові й міжособистісні взаємини з оточенням, не є аж так важливим.

У таблиці 2.60 представлено зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів з показниками *самоефективності* як переконання людини щодо своєї потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність з метою досягнення певної мети. В нашому випадку йдеться про ефективне виконання викладачем таких основних функцій, як транслявання знань, організація ефективної фахової підготовки студентів, фасилітація їх особистісно-професійного зростання тощо. Статистично встановлено кореляцію між самоефективністю діяльності і таким показником професійної життєстійкості викладача, як «рівень професійного прийняття виклику» (коефіцієнт кореляції: 0,290 при $p \leq 0,05$). Самоефективність є тут наслідком послуговування викладачем стратегією професійного прийняття виклику для отримання нового досвіду і досягнення в підсумку бажаних результатів діяльності, що передбачає і стимулювання (завдяки цьому) свого подальшого професійного розвитку.

Таблиця 2.60

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів з показниками професійної самоефективності та мотивації

№	Показники професійної життєстійкості	Само-ефективність	Мотивація		
			Внутрішня	Зовнішня позитивна	Зовнішня негативна
1.	Загальний рівень професійної життєстійкості	,237	,127	,190	-,137
2.	Рівень професійної включеності	,201	,229	,155	-,180
3.	Рівень професійного контролю	,082	,175	,293*	,101
4.	Рівень професійного прийняття виклику	,290*	,008	,113	-,260
5.	Рівень емоційного компонента професійної життєстійкості	,261	,211	,159	-,263
6.	Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	,216	,186	,321*	-,127
7.	Рівень соціального компонента професійної життєстійкості	,148	-,031	,164	-,045
8.	Рівень професійного компонента професійної життєстійкості	,080	,148	,196	-,033

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

Менш значущий зв'язок – скоріше, тенденція до позитивного кореляційного зв'язку – пов'язує самоефективність і «загальний рівень професійної життєстійкості», а також її складову «рівень професійної включеності» й такі її компоненти, як емоційний, мотиваційний і соціальний.

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

Крім того, важливо встановити взаємозв'язки між професійною життєстійкістю і *мотивацією* професійної діяльності викладача, оскільки зміст та ієрархія мотивів професійної сфери є психологічною детермінантою перебігу і результату його професійної діяльності. Характеризуючи взаємовідношення глибинних мотиваційно-змістових структур цього фахівця (внутрішній тип мотивації, коли для особистості має значення діяльність сама по собі) і його професійної життє-

естійкості, можемо говорити про відсутність статистично значущого показника кореляції (при $p \leq 0,05$) між *внутрішньою мотивацією* і професійною життєстійкістю: існує лише тенденція до позитивного кореляційного зв'язку з такими складовими останньої, як «рівень професійної включеності», «рівень професійного контролю», й емоційним та мотиваційним її компонентами (див.: табл. 2.60).

Щодо зовнішньої позитивної мотиваційної спрямованості діяльності викладача і зовнішньої негативної мотивації його активності в їх відношенні до професійної життєстійкості вкажемо на таке. У дослідженні зафіксовано існування позитивного кореляційного зв'язку між *зовнішньою позитивною мотивацією* і такими показниками професійної життєстійкості, як «рівень професійного контролю» (0,29) і мотиваційний компонент (0,32) при рівні достовірності: $p \leq 0,05$. Має місце також тенденція до оберненого кореляційного зв'язку між професійною життєстійкістю і *зовнішньою негативною мотивацією* цього фахівця: найбільш виразною ця тенденція є щодо показника «рівень професійного прийняття виклику» й емоційного компонента життєстійкості (див.: табл. 2.60).

Відтак, професійна життєстійкість детермінується особливостями мотиваційної сфери викладача – передусім його *зовнішніми* (щодо змісту діяльності) *позитивними мотивами*, що мають спонукальну силу. А як система стійких переконань позитивної модальності, як сукупність ціннісних настановлень і диспозицій *стійкість у професії* сама здатна актуалізувати (через професійну включеність і мотиваційний компонент) професійно значущі мотиви (їх ієрархію), сприяти контролю і встановленню балансу щодо задоволення раціональних потреб цього фахівця, успішній його адаптації в заданих умовах професійної діяльності.

Наразі проаналізуємо взаємовідношення між професійною життєстійкістю викладача і оцінкою свого психофізіологічного стану (ПФС). Самооцінка є, як відомо, віддзеркаленням особливостей ставлення (самоставлення) до своєї особистості (у нашому випадку йдеться про оцінку психофізіологічних показників її здоров'я/нездоров'я), що спирається на самопізнання та систему відповідних почуттів. Кореляційний аналіз показав існування статистично значущого (помірного) позитивного взаємозв'язку між професійною життєстійкістю (загальний рівень) і такими показниками *самооцінки ПФС* викладача,

як «активність» (0,35), «настрій» (0,35), «задоволення життям» (0,39), «зацікавленість у роботі» (0,38), «бажання працювати» (0,38) при $p \leq 0,01$ і «працездатність» (0,31) та «задоволення від роботи» (0,34) при $p \leq 0,05$, а також наявність тенденції до такого взаємозв'язку з «самопочуттям» та «станом здоров'я» – останній показник значуще корелює з її «рівнем професійної включеності» при $p \leq 0,05$ (таблиця 2.61).

Таблиця 2.61

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів з показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Загальний рівень професійної життєстійкості	,201	,345**	,346**	,307*	,229	,385**	,383**	,342*	,379**
Рівень професійної включеності	,300*	,264	,386**	,207	,277*	,431**	,296*	,350**	,334*
Рівень професійного контролю	,039	,221	,153	,155	,122	,201	,261	,172	,209
Рівень професійного прийняття виклику	,137	,331*	,299*	,341*	,135	,288*	,331*	,282*	,353**
Рівень емоційного компонента проф. ЖС.	,228	,262	,373**	,179	,229	,420**	,323*	,307*	,359**
Рівень мотиваційного компонента проф. ЖС	,143	,306*	,243	,254	,130	,269*	,272*	,237	,211
Рівень соціального компонента проф. ЖС	,190	,109	,220	,108	,144	,270*	,173	,164	,234
Рівень професійного компонента проф. ЖС.	,058	,356**	,254	,344*	,198	,236	,387**	,353**	,356**

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 – задоволення життям; 7 – зацікавленість у роботі; 8 – задоволення від роботи; 9 – бажання працювати; 3) проф. ЖС – професійна життєстійкість.

Далі охарактеризуємо кореляційні зв'язки між *складовими* професійної стійкості викладача і показниками його психофізіологічного стану. Так, «рівень професійної включеності» цього фахівця помірно

пов'язаний з такими показниками: «настрій», «задоволення життям» і «задоволення від роботи» на рівні достовірності $p \leq 0,01$; з «самопочуттям», «станом здоров'я», «зацікавленістю у роботі» й «бажанням працювати» при $p \leq 0,05$. Натомість «рівень професійного контролю» не має вираженого зв'язку з жодним з показників психофізіологічного стану цього фахівця. Водночас «рівень професійного прийняття виклику» позитивно (помірно) корелює з показником «бажання працювати» (0,35 при $p \leq 0,01$) і такими показниками ПФС, як «активність», «настрій», «працездатність», «задоволення життям», «зацікавленість у роботі», «задоволення від роботи» на рівні достовірності $p \leq 0,05$. Як бачимо, ознаки психофізіологічного стану не мають тісної залежності від такої складової професійної життестійкості, як рівень професійного контролю, і навпаки.

Тим часом проаналізуємо взаємозв'язки між *компонентами* професійної життестійкості і показниками самооцінки психофізіологічного стану викладача (див.: табл. 2.61). Так, її *емоційний* компонент має значущий позитивний кореляційний зв'язок ($p \leq 0,01$) з такими показниками ПФС цього фахівця, як «настрій», «задоволення життям» і «бажання працювати»; менш значущий зв'язок ($p \leq 0,05$) – з показниками «зацікавленість у роботі», «задоволення від роботи». Як відомо, емоційний компонент є провідним у сфері професійної взаємодії, виражаючись у різних афективних переживаннях її суб'єктів під час різних (іноді конфліктних) міжособистісних контактів. Встановлені у дослідженні взаємозв'язки між емоційним компонентом життєдіяльності і такими ознаками ПФС викладача, як *настрій* (емоційний стан, що супроводжується позитивними, індивергентними чи негативними, а часом амбівалентними почуттями), *задоволення* (життям, роботою, партнером й ін.), *бажання працювати* свідчать в цілому про позитивне настановлення цих фахівців на роботу, спонукою до чого може бути їх емоційна чутливість, стійкість та гнучкість.

Водночас, *мотиваційний* компонент професійної життестійкості має значущий коефіцієнт кореляції з «активністю», «задоволенням життям», «зацікавленістю у роботі» ($p \leq 0,05$). *Соціальний* її компонент позитивно корелює лише з показником «задоволення життям» (0,27 при $p \leq 0,05$), а з рештою ознак ПФС викладача його пов'язує тільки тенденція до такого зв'язку, що не надто сприяє розвитку соціальної спрямованості його життестійкості.

Водночас рівень її професійного компонента досить виразно корелює з «активністю», «зацікавленістю у роботі», «задоволенням від роботи», «бажанням працювати» ($p \leq 0,01$) і «працевдатністю» ($p \leq 0,05$), що є природним. Адже підставою для оцінки діяльності конкретного викладача слугує, як відомо, рівень його задоволення своєю працею, тобто почуття внутрішнього задоволення досягнутими результатами, про що і свідчать значущі взаємозв'язки між професійним компонентом життєстійкості й самооцінкою таких ознак ПФС, як «задоволення від роботи» і «бажання працювати». Зауважимо також, що 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.

Таблиця 2.62

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів з показником «задоволення своєю професією і роботою»

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,262
2	Рівень професійної включеності	0,325*
3	Рівень професійного контролю	0,052
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,269*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,297*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,115
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,126
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,282*

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

У викладача стійкість у професії, як видно з таблиці 2.62, пов'язана з показником «задоволення своєю професією і роботою» лише на рівні тенденції до їх взаємозв'язку: натомість – через такі її складові, як «рівень професійної включеності», «рівень професійного прийняття виклику», а також емоційний і професійний компоненти – їх поєднує кореляція, достовірна на рівні $p \leq 0,05$. Відтак, задоволення роботою (і професією) зумовлюється передусім можливістю

включення у діяльність і прийняттям професійного виклику – хай навіть ці важливі аспекти професійної життестійкості не контролюються належною мірою суб'єктом педагогічної взаємодії.

Отримані дані (табл. 2.62) про взаємозв'язок між професійною життестійкістю викладача і рівнем його задоволення своєю професією та роботою співвідносяться з даними таблиці 2.61 – в аспекті ставлення до праці, позитивного настановлення цих фахівців на свою роботу. Через свою багатовекторність діяльність викладача більшою мірою вимагає від свого суб'єкта стійкості у складних ситуаціях науково-педагогічної взаємодії. А задоволення працею може тут виконувати спонукальну функцію у формуванні особистісного компонента професійної діяльності, що виявляється в самовираженні, самореалізації і самоактуалізації – найважливіших атрибутах професійно-педагогічної діяльності викладача.

Крім того, методика на з'ясування рівня задоволення своєю професією та роботою, крім питань, пов'язаних із задоволенням досягнутими професійними результатами і різними видами своєї професійної підготовки (теоретичної, методичної, організаційної тощо), передбачає ще й питання взаємин з колегами, керівництвом, підлеглими, учнями, іншими учасниками визначеного напрямку роботи, що є природним для соціономічного типу професій. Бо ці професії вимагають, згідно з дослідженнями І. В. Дубровіної, Я. Л. Коломінського, М. В. Логінової, В. В. Рубцової й ін., особливої гнучкості та пластичності і, зрозуміло, майстерності у спілкуванні. Адже на основі соціальної взаємодії між її суб'єктами вибудовується система професійних відносин, що визначають істотною мірою ставлення до своєї професії та роботи, формується їх компетентність як стійка готовність і здатність людини до професійно-комунікативної діяльності.

Наразі проаналізуємо дані щодо зв'язку професійної життестійкості викладача з показниками *професійного вигорання і деформації*, подані в таблиці 2.63. Відразу маємо констатувати наявність оберненого кореляційного зв'язку професійної життестійкості майже з усіма показниками професійного вигорання та деформації як на рівні статистично значущого зв'язку ($p \leq 0,01$ і $p \leq 0,05$), так і на рівні тенденції до такого взаємозв'язку – крім її професійного компонента і субшкали «редукція професійних досягнень» (0,22). Особливо значущим є такий непрямий зв'язок між професійною життестійкістю і *вираз-*

ністю професійної деформації (сумарне значення професійного вигорання): $-0,37$ при $p \leq 0,01$. Так само обернений кореляційний зв'язок зафіксовано між такими показниками, як «рівень емоційного компонента» ($-0,30$) і «рівень мотиваційного компонента» ($-0,29$) професійної життєстійкості, і субшкалою «редукція особистих досягнень» при рівні достовірності: $p \leq 0,05$. Крім того, «рівень емоційного компонента професійної життєстійкості» досить виразно негативно корелює із субшкалою «емоційне виснаження» ($-0,33$ при $p \leq 0,05$).

Таблиця 2.63

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів з показниками професійного вигорання та деформації

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного вигорання та деформації			
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарне значення
1.	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,152	-,058	-,161	-,181
2.	Рівень професійної включеності	-,187	-,153	-,197	-,249
3.	Рівень професійного контролю	,057	,089	,043	,083
4.	Рівень професійного прийняття виклику	-,244	-,108	-,217	-,276*
5.	Рівень емоційного компонента професійної життєстійкості	-,327*	-,137	-,298*	-,371**
6.	Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	-,084	-,028	-,287*	-,190
7.	Рівень соціального компонента професійної життєстійкості	-,052	-,043	-,045	-,065
8.	Рівень професійного компонента професійної життєстійкості	-,075	-,111	,216	,020

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

Натомість такий показник професійної життєстійкості викладача, як «рівень професійного контролю», демонструє тенденцію до позитивного взаємозв'язку зі всіма субшкалами професійного вигорання, що свідчить про можливість «пом'якшення» наслідків останнього під впливом особистісної саморегуляції.

Згідно з отриманими у дослідженні даними стан професійної життєстійкості як системи стійких переконань щодо професійних аспектів діяльності фахівця виражається у його недостатній здатно-

сті (відповідно до вимог об'єктивної ситуації) конструктивно змінити свою професійно-змістову поведінку внаслідок впливу ситуації «психічного вигорання». Особливо це стосується емоційного компонента професійної життестійкості, нормальне функціонування якого блокується (чи спотворюється) під дією основної складової «психічного вигорання» – «емоційного перенасичення». В результаті зменшується показник *гнучкості* емоційного реагування викладача в проблемних ситуаціях і рівень урахування ним вимог актуальної професійної діяльності – її предметної, змістової сторони, що може бути призупинена (загальмована) внаслідок інтенсивності емоцій. Крім того, ригідний тип емоційного реагування може негативно позначитися і на технологічній складовій професійної діяльності, пов'язаній з педагогічною майстерністю викладача.

До того показник «*редукція особистих досягнень*» (негативна самооцінка самого себе і своїх професійних досягнень) так само не стимулює стійкість мотиваційного й емоційного компонентів професійної життестійкості викладача, нерідко перешкоджаючи відновленню або виконанню функцій вмотивованої діяльності цього фахівця, і не свідчить про його цілковиту професійну зрілість.

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 – відповідними особистісно-комунікативними якостями і здатностями у сфері ділового та міжособистісного спілкування. Відтак, однією з найважливіших складових професійного здоров'я цього фахівця виступає саме комунікативна (соціальна) складова, що визначається здатністю людини (завдяки комунікативній грамотності) налагоджувати продуктивні ділові та міжособистісні взаємини з оточенням, забезпечувати комфортність свого самопочуття у взаємодії. А це особливо важливо в умовах роботи цих фахівців з внутрішнім світом іншої людини, що передбачає високий рівень їх професійної, зокрема, комунікативної, компетентності.

Разом з тим фахівець-соціоном може стикатися з низкою характерних для різних періодів його професійного становлення проблем у розвитку самої комунікативної компетентності, зумовлених профе-

сійним «вигоранням», як-от: когнітивне виснаження, комунікативне деформування, емоційне перенапруження, відчуття меншовартості, зниження самооцінки, енергійність, відмова від міжособистісної взаємодії, суб'єктивізм тощо. Тому життєстійкість украй потрібна цим фахівцям для запобігання деструктивним змінам не тільки професійного, а й особистісно-комунікативного спрямування, що можуть негативно позначитися і на його професійному здоров'ї, і на якості виконання фахівцем професійних завдань – адже компетентність є головним засобом його спілкування у сфері професійної діяльності.

Відтак, проаналізуємо взаємовідношення між професійною життєстійкістю викладачів і їх *комунікативною компетентністю у сфері ділового спілкування* (її критеріями), виміряною за допомогою методики «Діагностика комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування» А. Г. Самохвалової. Передусім зауважимо, що комунікативна компетентність особистості розглядається як багаторівнева інтегративна якість особистості, як сукупність мотиваційних, когнітивних, поведінкових особливостей, що зумовлює ефективне спілкування. До критеріїв розвитку комунікативної компетентності належать мотиваційний, когнітивний та інструментальний.

В результаті дослідження з'ясовано (див.: табл. 2.64), що професійна життєстійкість має прямий значущий ($p \leq 0,01$) кореляційний зв'язок з комунікативною компетентністю (0,42) і такими її критеріями, як мотиваційний (0,38) та когнітивний (0,37), а також менш значущий зв'язок ($p \leq 0,05$) – з інструментальним її критерієм (0,30).

Таблиця 2.64

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості викладачів з показниками комунікативної компетентності у сфері ділового спілкування

№	Показники	Кк	Мк	Кок	Ік	Вг	Вс
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,423**	,383**	,365**	,295*	-,063	,106
2	Рівень професійної включеності	,400**	,336*	,363**	,294*	-,226	-,028
3	Рівень професійного контролю	,305*	,361**	,246	,129	,081	,193
4	Рівень професійного прийняття виклику	,346*	,268	,255	,331*	-,058	,072
5	Рівень емоційного компонента проф. життєстійкості	,442**	,333*	,362**	,403**	-,110	-,146

6	Рівень мотиваційного компонента проф. життєстійкості	,280*	,204	,254	,241	-,151	,107
7	Рівень соціального компонента проф. життєстійкості	,251	,305*	,207	,092	-,115	,110
8	Рівень професійного компонента проф. життєстійкості	,338*	,363**	,209	,238	,150	,251

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; Кк – комунікативна компетентність у сфері ділового спілкування; Мк – мотиваційний критерій Кк; Кок – когнітивний критерій Кк; Ік – інструментальний критерій Кк; Вг – вміння викладати свої думки; Вс – вміння слухати.

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, містить у своєму підґрунті *мотив* подолання комунікативних труднощів, що виражається у силі та стійкості прагнення особистості до розуміння і подолання професійно-комунікативних проблем, а також спирається на інтерес і стійке бажання фахівця брати участь у ділових комунікаціях через високу значущість для нього процесів та результатів ділового спілкування. 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.

Найбільш тісними є, як видно з таблиці 2.64, взаємозв'язки між «рівнем емоційного компонента професійної життєстійкості» й показником «комунікативна компетентність у сфері ділового спілкування» та її мотиваційним, когнітивним й інструментальним критеріями ($p \leq 0,01$ і $p \leq 0,05$). Врівноваженість і емоційна стійкість фахівця сприяють забезпеченню гнучкої реалізації у професійній діяльності індивідуальних технік вербального, невербального та паралінгвістичного впливу на партнерів зі спілкування, індивідуальних стилів контролю за процесом комунікації. Водночас, адекватність його комунікативних дій зумовлює відповідність емоційного реагування на об'єктивні умови професійної діяльності, сприяє утвердженню «емоційного інтелекту» як основної форми комунікації між викладачем і студентом.

Разом з тим не зафіксовано вираженого зв'язку між професійною життєстійкістю викладача і такими показниками, як «вміння

викладати свої думки» і «вміння слухати». Втім, можемо говорити навіть про наявність певної тенденції до оберненого кореляційного зв'язку між професійною життестійкістю (її складовими і компонентами) і показником «вміння викладати свої думки» – за винятком такої її складової, як «рівень професійного контролю», і професійного компонента. Тобто мовлення, мовленнєва компетентність вельми важливі у професійних взаєминах і ситуаціях професійної комунікативної діяльності і безпосередньо не пов'язані з професійною стійкістю, яка зумовлює передусім важливість цілеутворення – постановки та реалізації нових професійних цілей у складних умовах діяльності, визначення стратегій прийняття виклику тощо. Втім, це може свідчити і про недостатню сформованість мовленнєвої компетентності для успішної реалізації викладачем індивідуальних стилів говоріння та слухання в проблемних ситуаціях, про його емоційну розбалансованість чи емоційну ригідність у професійно-мовленнєвій взаємодії.

Тим часом найбільш характерним для представників науково-педагогічної сфери є, згідно з інтерпретаційними можливостями психогеоетричного тесту С. Деллінгер, такий тип комунікативної поведінки, як *комунікант-«коло»*. Людині з цією суб'єктивною формою комунікації властиві освіченість, інтуїтивність, інтегративність, мозаїчність, а також послідовна дедукція. У плані професійної життестійкості у сфері ділової комунікації саме викладачі-«кола» більшою мірою здатні – через свою природну комунікабельність і орієнтованість на суб'єктивні чинники (цінності та почуття) – ефективно розв'язувати завдання професійно-комунікативної діяльності і міжособистісної взаємодії: зокрема, включатися у перебіг проблемної ситуації, контролювати процес її вирішення, приймати виклик і використовувати власні психологічні резерви, аби впоратися з труднощами, запобігти емоційним порушенням і здобути знання з досвіду. А вміння справлятися зі складними ситуаціями, застосовуючи власні психологічні ресурси, є запорукою збереження психологічного здоров'я й ефективного виходу зі складних ситуацій з мінімальними емоційними та іншими втратами.

Висновки. Життестійкість викладача є, згідно з нашим дослідженням, як стабілізуюча властивість системи його особистості, чинник подолання труднощів у педагогічній взаємодії, набуття професійно важливого досвіду. Такий досвід, що постійно розвивається, забез-

печує – через взаємодію викладача з об'єктом (студентами) своєї діяльності, через свідому саморегуляцію, виважену активність та психологічний взаємовплив – успішне виконання професійних завдань.

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.

Психологічне дослідження дало можливість кількісно та якісно охарактеризувати рівень розвитку структурних складових професійної життєстійкості викладачів, виокремити особливості взаємозв'язку її складових та їх компонентів, встановити сутнісні зв'язки та взаємозалежність психологічних характеристик у структурі досліджуваного феномена. Відтак, професійна життєстійкість є системою закономірно пов'язаних між собою психологічних характеристик: з нею позитивно, статистично достовірно і тісно (виразно) корелюють усі виокремлені її складові та їх компоненти. Крім того, всі показники і компоненти професійної життєстійкості викладачів позитивно, статистично достовірно і тісно корелюють між собою. Це є свідченням того, що всі структурні складові та компоненти професійної життєстійкості взаємозалежні та взаємопов'язані і справляють істотний вплив на її розвиток, а також значуще визначають розвиток один одного.

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-регульовальних 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 життєстійкість, 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 життєстійкості й усіма показниками самооцінки психофізіологічного стану викладача.

Як показав аналіз, взаємозв'язки між *емоційним компонентом* життєстійкості (що є провідним у сфері професійної взаємодії, виражаючись у різних афективних переживаннях її суб'єкта) і такими ознаками ПФС викладача, як *настрій, задоволення* (життям, робо-

тою, 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 життєстійкості, 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 життєстійкість викладачів через ймовірне володіння цими представниками комунікативного типу професій високим рівнем розвитку психолого-комунікативної компетентності.

В результаті дослідження з'ясовано, що професійна життєстійкість 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 комфортність 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.

У *перспективі* дослідження – вивчення специфіки професійної життєстійкості викладача на етапі його професійної зрілості (майстерності) з метою підвищення ефекту в діяльності, а головне – запобігання розвитку професійної дезадаптації, стереотипізації, деперсоналізації в умовах можливого «глибокого зрощення» особистості та її професійного досвіду.

2.7. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості вчителів вищої категорії

З метою визначення психофізіологічних закономірностей професійної життєстійкості вчителів вищої категорії ми провели емпіричне дослідження. У ньому взяли участь 43 вчителі Києво-Печерського ліцею № 171 «Лідер», з яких 35 вчителів жіночої статі (81,4%) та 8 (18,6%) вчителів чоловічої. Розподіл вчителів за віком: 5 вчителів (11,6%) – віком від 20 до 30 років, 14 (32,6%) – віком від 30 до 40 років; 10 вчителів (23,2%) – віком від 40 до 50 років та 14 вчителів (32,6%) – віком від 50 до 60 років. За стажем роботи на посаді вони розподіляються так: 12 вчителів (27,9%) працюють до 10 років; 13 вчителів (30,3%) – від 10 до 20 років; 12 вчителів (27,9%) – від 20 до 30 років; а 6 вчителів (13,9%) працюють більше 30 років.

Під час дослідження використано Опитувальники професійної життєстійкості та професійного самоздійснення О. М. Кокуна, методичку К. Замфір, «Мотивація професійної діяльності», Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Модифікацію опитувальника

на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, Методику «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» та Методику шкало-ваної самооцінки психофізіологічного стану О. М. Кокуна.

У таблиці 2.65 наведено розподіл досліджуваних вчителів вищої категорії за рівнем професійної життєстійкості.

Таблиця 2.65

**Відсотковий розподіл вчителів вищої категорії (n = 43)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	7%
2	Нижчий за середній	54–59	14%
3	Середній	60–63	16%
4	Вищий за середній	64–69	26%
5	Високий	70–96	37%

Як видно з таблиці, високий рівень професійної життєстійкості серед вчителів нашої вибірки мають 37%, вищий за середній – 26%, середній – 16%, нижчий за середній – 14% і низький – 7%. Тобто, 63% вчителів мають високі показники рівня професійної життєстійкості.

У таблиці 2.66 наведено описову статистику різних показників професійної життєстійкості досліджуваних вчителів. Серед трьох складових професійної життєстійкості у вчителів порівняно найбільш вираженим є професійна включеність ($M = 22,9$), а найменш – професійний контроль ($M = 21,3$). Тобто, серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найбільш вираженим є мотиваційний ($M = 17,8$), а найменший прояв має соціальний компонент ($M = 15,2$).

Таблиця 2.66

**Середні значення показників професійної життєстійкості
вчителів вищої категорії**

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	M	SD
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	66,4	9,6
2	Рівень професійної включеності	0–32	22,9	3,7
3	Рівень професійного контролю	0–32	21,3	4,6
4	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	22,3	3,8

5	Рівень емоційного компоненту	0–24	17,0	2,8
6	Рівень мотиваційного компоненту	0–24	17,8	2,8
7	Рівень соціального компоненту	0–24	15,2	2,7
8	Рівень професійного компоненту	0–24	16,5	3,3

Далі розглянемо «внутрішні» взаємозв'язки показників професійної життєстійкості вчителів. У таблиці 2.67 наведено результати кореляційного аналізу показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії.

Таблиця 2.67

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,76**	,86**	,76**	,79**	,86**	,85**	,82**
2	Рівень професійної включеності	,76**	1	,50**	,36*	,72**	,61**	,66**	,55**
3	Рівень професійного контролю	,86**	,50**	1	,48**	,55**	,78**	,81**	,71**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,76**	,36*	,48**	1	,63**	,64**	,53**	,69**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,79**	,72**	,55**	,63**	1	,58**	,59**	,46**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,86**	,61**	,78**	,64**	,58**	1	,66**	,61**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,85**	,66**	,81**	,53**	,59**	,66**	1	,58**
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,82**	,55**	,71**	,69**	,46**	,61**	,58**	1

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

Як видно з таблиці, із загальним рівнем професійної життєстійкості вчителів всі показники, що його складають, корелюють достатньо тісно на приблизно однаковому рівні (0,76–0,86; $p \leq 0,01$).

Перейдемо до розгляду «зовнішніх» взаємозв'язків показників професійної життєстійкості вчителів. Таблиця 2.68 містить достовірні кореляційні зв'язки ознак професійної життєстійкості вчителів вищої категорії із узагальненими показниками їх професійного самоздійснення. Ми бачимо, що різні компоненти професійної життєстійкості та самоздійснення досліджуваних достатньо взаємопов'язані між собою ($p \leq 0,01$). Це свідчить про виражений взаємозв'язок у вчителів в проявах цих особистісно-професійних феноменів.

Таблиця 2.68

**Кореляційні зв'язки показників професійних життєстійкості та
самоздійснення вчителів вищої категорії**

№	Показники професійної життєстійкості	1	2	3
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,65**	,63**	,62**
2	Рівень професійної включеності	,61**	,62**	,56**
3	Рівень професійного контролю	,40**	,40**	,37*
4	Рівень професійного прийняття виклику	,57**	,51**	,59**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,69**	,67**	,68**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,43**	,41**	,42**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,49**	,46**	,49**
9	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,53**	,54**	,48**

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

1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – рівень внутрішньо професійного самоздійснення; 3 – рівень зовнішньо професійного самоздійснення.

У наступній таблиці 2.69 представлено кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії із показниками професійної самоефективності та мотивації. Отримані в таблиці результати свідчать, що майже всі показники опитувальника професійної життєстійкості (окрім рівня професійної включеності) у вчителів достовірно пов'язані позитивними кореляційними зв'язками із показниками самоефективності ($p \leq 0,05-0,01$). Зв'язки з показниками професійної мотивації виявилися практично не вираженими. Достовірний зв'язок ($p \leq 0,05$) зафіксовано лише між професійним контролем та зовнішньою (позитивною та негативною) мотивацією. Це, ми вважаємо, свідчить про наявність певних проблем у професійно-мотиваційній сфері вчителів, які потребують більш поглибленого вивчення.

Оскільки достовірних кореляційних зв'язків показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії із показниками професійного вигорання та деформації отримано не було, то ми ці дані докладно представляти й аналізувати не будемо. Хоча, як й у попередньому випадку, цей факт потребує більш докладного дослідження, оскільки, зі змісту цих двох позитивного та негативного особистісно-професійного феноменів, і очікували отримати між ними негативні зв'язки.

Таблиця 2.69

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії із показниками їх професійної самоофективності та мотивації

№	Показники професійної життєстійкості	Самоофективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,51**	-,02	,22	,11
2	Рівень професійної включеності	,23	,09	,14	-,02
3	Рівень професійного контролю	,42**	-,01	,37*	,30*
4	Рівень професійного прийняття виклику	,57**	-,14	-,03	-,08
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,49**	,02	,03	-,10
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,36*	-,15	,19	,05
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,37*	,07	,24	,12
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,47**	-,02	,25	,25

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

Таблиця 2.70 містить кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії із показниками шкаловою самооцінки психофізіологічного стану. Ми бачимо, що найтісніше з самооцінкою психофізіологічного стану взаємопов'язані рівні професійного прийняття виклику, емоційного та мотиваційного компонентів (всі зв'язки достовірні; $r = 0,34-0,68$; $p \leq 0,05-0,01$). Також у межах $r = 0,31-0,55$ ($p \leq 0,05-0,01$) з усіма показниками стану корелює й загальний рівень професійної життєстійкості. У інших випадках взаємозв'язки між професійною життєстійкістю та станом вчителів, хоча й всі мають позитивну спрямованість, але є порівняно менш вираженими.

На завершення нашого аналізу розглянемо взаємозв'язки між професійною життєстійкістю досліджуваних вчителів та рівнем їх задоволеності своєю професією і роботою, що наведено у таблиці 2.71.

Таблиця 2.70

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії із показниками шкалою самооцінки психофізіологічного стану

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Загальний рівень професійної життєстійкості	,45**	,46**	,39*	,39**	,31*	,37*	,54**	,45**	,55**
Рівень професійної включеності	,25	,33*	,20	,34*	,04	,27	,47**	,38*	,44**
Рівень професійного контролю	,29	,39**	,28	,24	,15	,28	,40**	,27	,37*
Рівень професійного прийняття виклику	,55**	,37*	,44**	,37*	,51**	,35*	,43**	,43**	,52**
Рівень емоційного компоненту проф. життєстійкості	,54**	,44**	,45**	,47**	,34*	,52**	,57**	,68**	,57**
Рівень мотивац. компоненту професійної життєст.	,44**	,49**	,39**	,44**	,34*	,38*	,52**	,41**	,57**
Рівень соціального компоненту проф. життєстійкості	,27	,29	,26	,23	,11	,25	,29	,19	,33*
Рівень професійного компоненту проф. життєстійк.	,26	,30*	,20	,18	,17	,11	,41**	,20	,35*

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 в роботі; 8 – задоволеність від роботи; 9 – бажання працювати.

Таблиця 2.71

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вчителів вищої категорії із показником задоволеності своєю професією і роботою

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,42**
2	Рівень професійної включеності	,34*
3	Рівень професійного контролю	,23
4	Рівень професійного прийняття виклику	,46**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,53**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,33*

7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,18
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,35*

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

Отримані результати свідчать, що майже всі показники професійної життєстійкості вчителів, окрім показників професійного контролю і соціального компоненту, достовірно ($r = 0,33-0,53$; $p \leq 0,05-0,01$) пов'язані з рівнем їх задоволеності своєю професією і роботою.

Висновки. 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.

2.8. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості журналістів

У дослідженні, спрямованому на визначення закономірностей професійної життєстійкості журналістів взяли участь 18 представників цієї професії (16 жінок, 2 чоловіків), які працюють у різних регіонах України на радіо і телебаченні. В дослідженні було використано такий же набір діагностичного інструментарію, як і в дослідженні з вчителями вищої категорії (див. попередній параграф 2.8).

Розподіл досліджуваних журналістів за рівнем професійної життєстійкості наведено в таблиці 2.72. Як ми бачимо, журналісти нашої вибірки переважно мають вищий за середній (61%) та середній (38%) рівні професійної життєстійкості.

Таблиця 2.72

**Відсотковий розподіл журналістів (n = 18)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	-
2	Нижчий за середній	54–59	-
3	Середній	60–63	39%
4	Вищий за середній	64–69	61%
5	Високий	70–96	-

Таблиця 2.73 містить результати кореляційного аналізу різних показників професійної життєстійкості журналістів, які свідчать, що із загальним рівнем їх професійної життєстійкості показники, що його складають, корелюють у межах $r = 0,52-0,82$ ($p \leq 0,05-0,01$). Найбільш вираженим є зв'язок із мотиваційним компонентом ($r = 0,82$), а найменш – з прийняттям виклику ($r = 0,52$).

Таблиця 2.73

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості журналістів

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,79**	,66**	,52*	,69**	,82**	,48*	,61**
2	Рівень професійної включеності	,79**	1	,39	,24	,51*	,65**	,59**	,33
3	Рівень професійного контролю	,66**	,39	1	-,07	,33	,67**	,18	,57*
4	Рівень професійного прийняття виклику	,52*	,24	-,07	1	,69**	,27	,12	,36
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,69**	,51*	,33	,69**	1	,59**	-,03	,37
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,82**	,65**	,67**	,27	,59**	1	,21	,38
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,48*	,59**	,18	,12	-,03	,21	1	-,04
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,61**	,33	,57*	,36	,37	,38	-,04	1

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

У наступній таблиці 2.74 наведено кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості журналістів та узагальнених показників їх професійного самоздійснення. Переважно останні корелюють з рівнем професійної включеності (r до 0,59; $p \leq 0,01$), професійним компонентом та професійним контролем (r до 0,52; $p \leq 0,05$). Практично відсутній зв'язок з рівнем соціального компоненту професійної життєстійкості та професійним прийняттям виклику.

Таблиця 2.74

Кореляційні зв'язки показників професійних життєстійкості та самоздійснення журналістів

№	Показники професійної життєстійкості	1	2	3
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,38	,24	,42
2	Рівень професійної включеності	,43	,17	,59**
3	Рівень професійного контролю	,44	,52*	,25
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,03	-,10	,06
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,46	,37	,44
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,35	,21	,40

7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,09	-,29	,15
9	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,42	,52*	,21

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

1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення; 3 – рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення.

У таблиці 2.75 представлено кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості журналістів із показниками професійної самоефективності та мотивації.

Таблиця 2.75

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості журналістів із показниками їх професійної самоефективності та мотивації

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,46*	-,01	-,02	,38
2	Рівень професійної включеності	,22	,00	-,19	,44
3	Рівень професійного контролю	,39	-,11	,10	,29
4	Рівень професійного прийняття виклику	,36	,33	,28	,09
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,40	,33	,22	,09
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,60**	-,02	-,19	,08
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,14	-,10	-,27	,38
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,47*	-,06	,32	,52*

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

Відповідно до наведених даних, найбільш значущі зв'язки із показниками самоефективності мають такі показники професійної життєстійкості, як рівні мотиваційного та професійного компонентів, а також загальний рівень професійної життєстійкості ($p \leq 0,05-0,01$). Також варто відзначити наявність декількох помітних зв'язків професійної життєстійкості журналістів з зовнішньою негативною мотивацією (r до 0,52; $p \leq 0,05$), що є виявом специфічності професійно-мотиваційної сфери представників цієї професії.

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості журналістів із показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану (таблиця 2.76) є не дуже вираженими. Помітні вони лише з емоційним та мотиваційним компонентами (r до 0,65; $p \leq 0,01-0,05$).

Таблиця 2.76

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості журналістів вищої категорії із показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Загальний рівень професійної життєстійкості	,09	,17	,29	,29	,09	-,05	,39	,23	,39
Рівень професійної включеності	,01	,22	,31	,17	,01	-,11	,33	,07	,43
Рівень професійного контролю	,12	,13	,09	,28	,15	-,05	,20	,23	,09
Рівень професійного прийняття виклику	,10	,07	,24	,03	,01	,23	,28	,31	,27
Рівень емоційного компоненту проф. життєстійкості	,33	,24	,48*	,32	,29	,40	,65**	,64**	,58*
Рівень мотивац. компоненту професійної життєст.	,15	,08	,23	,35	,09	-,19	,41	,19	,48*
Рівень соціального компоненту проф. життєстійкості	-,09	-,05	,02	-,19	-,10	-,28	,04	-,29	,20
Рівень професійного компоненту проф. життєстійк.	-,02	,29	,06	,29	-,02	,07	-,06	,16	-,31

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 в роботі; 8 – задоволеність від роботи; 9 – бажання працювати.

Висновки. 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.

2.9. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості вихователюк дитячих дошкільних закладів

Професії типу «людина-людина» є одними із найскладніших, оскільки пов'язані із особистістю людини, тому потребують особливої особистісної організації, емпатійності, чутливості, чуйності. До цього кола професій належить професія вихователюк (бо це суто жіноча професія) дитячих дошкільних закладів (далі – ДДЗ), позаяк саме ДДЗ після сім'ї є наступним важливим інститутом соціалізації особистості наймолодших представників суспільства. Вихователька у дитячому садку закладає основи комунікації в суспільстві; долучає дитину до різних видів діяльності; сприяє розвитку когнітивних процесів дитини, розвитку вольових та етичних якостей; готує до шкільного навчання.

Професійна діяльність вихователюк проходить на фоні повсякчасного спілкування з дитиною. Водночас виховательки несуть величезну моральну і юридичну відповідальність за життя та здоров'я дітей на час їхнього перебування в дитячому закладі. Тобто, весь спектр професійних обов'язків вихователюк проходить у постійному психо-емоційному напруженні. В той же час професія вихователюк ДДЗ наразі є однією з непрестижних і малооплачуваних. Однак, відповідальне і добросовісне виконання виховательками своєї професійної діяльності обумовлюється особистісними ресурсами та якостями, що належать до поняття життєстійкості особистості, зокрема професійної (Войтович & Завадська, 2020).

Феномен життєстійкості розуміють науковці-дослідники як інтегральну особистісну рису, що уможливлює успішність подолання життєвих труднощів. Вираженість життєстійкості характеризує спроможність особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності діяльності.

Емпіричне дослідження, проведене у 2020 році, було спрямоване на визначення психофізіологічних закономірностей життєстійкості виховательок дитячих дошкільних закладів. Дослідження охопило 80 виховательок різного віку. Дослідження проводилось у ДДЗ № 669 м. Києва та серед студенток-заочниць (працюють виховательками ДДЗ) Київського університету імені Бориса Грінченка.

У дослідженні ми використовували: Опитувальники професійної життєстійкості та професійного самоздійснення О. М. Кокуна, Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір у модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності», Модифікацію опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ, Методику «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» та Методику шкалової самооцінки психофізіологічного стану О. М. Кокуна.

Результати обробки даних Опитувальника професійної життєстійкості наведені в таблиці 2.77.

Таблиця 2.77

**Відсотковий розподіл виховательок (n = 80)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	19%
2	Нижчий за середній	54–59	25%
3	Середній	60–63	30%
4	Вищий за середній	64–69	16%
5	Високий	70–96	10%

Дані вищенаведеної таблиці свідчать, що для виховательок ДДЗ властивий, в цілому, дещо знижений професійної життєстійкості – якщо вищий за середній та високий рівні цього показника мають 26% досліджуваних, то низький і нижчий за середній рівні професійної

життєстійкості властиві для 44% з них. Тому, ця професійна група має потребувати особливої уваги щодо надання психологічної допомоги з метою підвищення рівня професійної життєстійкості.

Середні значення показників професійної життєстійкості загальної кількості досліджуваних виховательок дитячих садків наведено у таблиці 2.78.

Таблиця 2.78

Середні значення показників професійної життєстійкості виховательок

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	60,1	8,2
2	Рівень професійної включеності	0–32	20,6	3,5
3	Рівень професійного контролю	0–32	20,4	3,8
4	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	19,4	3,8
5	Рівень емоційного компоненту	0–24	15,3	2,7
6	Рівень мотиваційного компоненту	0–24	15,7	3,2
7	Рівень соціального компоненту	0–24	14,5	2,4
8	Рівень професійного компоненту	0–24	14,8	3,2

Отримані результати свідчать, що серед трьох складових професійної життєстійкості у виховательок порівняно найменш вираженим є рівень професійного прийняття виклику ($M = 19,4$), а серед чотирьох її компонентів мотиваційний ($M = 15,7$) та емоційний ($M = 15,3$) домінують над соціальним ($M = 14,5$) та професійним ($M = 14,8$).

Аналіз кореляційної матриці показників професійної життєстійкості виховательок дитячих дошкільних закладів дозволив отримати наступні результати (див. табл. 2.79).

Таблиця 2.79

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості виховательок

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,684**	,752**	,755**	,776**	,706**	,560**	,759**
2	Рівень професійної включеності	,684**	1	,283*	,248*	,641**	,423**	,358**	,486**
3	Рівень професійного контролю	,752**	,283*	1	,392**	,405**	,691**	,415**	,609**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,755**	,248*	,392**	1	,668**	,455**	,461**	,563**

5	Рівень емоційного компонента професійної життєстійкості	,776**	,641**	,405**	,668**	1	,428**	,303**	,488**
6	Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	,706**	,423**	,691**	,455**	,428**	1	,180	,309**
7	Рівень соціального компонента професійної життєстійкості	,560**	,358**	,415**	,461**	,303**	,180	1	,278*
8	Рівень професійного компонента професійної життєстійкості	,759**	,486**	,609**	,563**	,488**	,309**	,278*	1

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

Як видно з наведеної таблиці, майже всі показники професійної життєстійкості досліджуваних виховательок позитивно корелюють між собою. Винятками є два показники. Не виявлено значущої кореляції між такими показниками професійної життєстійкості досліджуваних, як рівень мотиваційного компонента та рівень соціального компонента, тобто ці показники не впливають суттєво на розвиток і не обумовлюють один одного.

Загальний рівень професійної життєстійкості має прямий достовірний зв'язок (кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,01$) з усіма її окремими складовими і компонентами. Тобто, рівень розвитку кожного окремого показника та компонента є важливим і суттєво впливає та обумовлює загальний рівень професійної життєстійкості виховательок ДНЗ.

Щодо зв'язків між окремими складовими та компонентами професійної життєстійкості виховательок, то бачимо наступне. Рівень професійної включеності прямо і достовірно корелює ($p \leq 0,01$) з усіма показниками професійної життєстійкості, крім рівня професійного контролю і рівня професійного прийняття виклику, з якими рівень професійної включеності корелює також прямо і достовірно ($p \leq 0,05$). Фактично професійна включеність позитивно впливає на всі інші показники професійної життєстійкості, покращуючи їх і тому є важливим чинником розвитку інших компонентів професійної життєстійкості та її загального рівня розвитку.

Рівень професійного контролю також прямо і достовірно корелює ($p \leq 0,01$) з усіма показниками професійної життєстійкості, крім рівня професійної включеності, бо з цим показником виявлена коре-

ляція на рівні ($p \leq 0,05$), а, тому, між цими показниками існує менш тісний зв'язок.

Отже, як свідчать отримані дані, всі компоненти і складові професійної життєстійкості мають достовірні прямі зв'язки з усіма іншими її складовими і компонентами. Тобто, рівень професійного прийняття виклику, наприклад, який з високою достовірністю корелює зі всіма іншими показниками та складовими професійної життєстійкості, означає, що виховательки ДНЗ добре усвідомлюють виклики своєї професійної діяльності, вміють прогнозувати її наслідки, у такий спосіб уникаючи ситуацій, які передбачають ту чи іншу загрозу, і це є дуже важливим сприятливим чинником розвитку професійної життєстійкості. Те ж саме стосується й рівня емоційного компоненту, що також прямо і достовірно корелює з усіма іншими рівнями професійної життєстійкості вихователів дитсадків на рівні ($p \leq 0,01$). Тобто для професійної життєстійкості фахівців велике значення має їхній психо-емоційний стан, тому позитивний емоційний фон, емоційна стійкість та здатність управляти своїм емоційним станом, здатність адекватно поводитись у непростих професійних ситуаціях формує високий рівень професійної життєстійкості.

Аналогічно й інші компоненти мають тісні зв'язки між собою, позитивно впливають один на одного і на загальну професійну життєстійкість. Можна стверджувати, що наше дослідження показало тісний взаємозв'язок усіх складових та компонентів професійної життєстійкості виховательок ДНЗ, що в підсумку обумовлює її загальний високий рівень.

Ми також проаналізували зв'язки показників професійної життєстійкості виховательок ДДЗ з узагальненими показниками їхнього професійного самоздійснення (таблиця 2.80).

Таблиця 2.80

Кореляційні зв'язки показників професійних життєстійкості та самоздійснення виховательок

Показники професійної життєстійкості	1	2	3
Загальний рівень професійної життєстійкості	,415**	,422**	,338**
Рівень професійної включеності	,468**	,477**	,386**
Рівень професійного контролю	,162	,144	,148
Рівень професійного прийняття виклику	,320**	,335**	,250*
Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,357**	,377**	,293**

Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	,276*	,367**	,143
Рівень соціального компонента професійної життєстійкості	,238*	,163	,249*
Рівень професійного компонента професійної життєстійкості	,295**	,244*	,293**

Примітки: 1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – рівень внутрішньо професійного самоздійснення; 3 – рівень зовнішньо професійного самоздійснення; * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$.

Як бачимо, загальний рівень професійної життєстійкості вихователюк ДДЗ тісно пов'язаний з їхнім загальним рівнем професійного самоздійснення, з рівнем внутрішньо професійного самоздійснення, а також з рівнем зовнішньо професійного самоздійснення – прямо й достовірно на рівні ($p \leq 0,01$). Рівень професійної включеності вихователюк також прямо й достовірно на рівні ($p \leq 0,01$) корелює із загальним рівнем професійного самоздійснення, з рівнем внутрішньо професійного самоздійснення, а також з рівнем зовнішньо професійного самоздійснення. Фактично, аналізуючи отримані дані, можна зробити висновок, що у вихователюк ДДЗ, з кількома винятками, виявлені достовірні кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з узагальненими показниками їхнього професійного самоздійснення. Винятком є такий показник професійної життєстійкості, як професійний контроль, який достовірно не впливає на узагальнені показники професійного самоздійснення і не залежить від них. Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості вихователюк не впливає на рівень зовнішньо професійного самоздійснення і навпаки, проте він взаємопов'язаний із загальним рівнем професійного самоздійснення на рівні ($p \leq 0,05$) і ще більше – з внутрішньо особистісним рівнем професійного самоздійснення ($p \leq 0,01$). Рівень соціального компонента професійної життєстійкості вихователюк ДДЗ також не має значущих кореляційних зв'язків з внутрішньо особистісним рівнем їхнього професійного самоздійснення. З огляду на статус професії можна припустити, що відданість професії вихователюк ДДЗ, а відтак і життєстійкість у професійній діяльності у складний час суспільних і соціальних змін, формується більше під впливом внутрішніх переконань, любові до дітей, високоморальних ідей.

Проаналізуємо зв'язок професійної життєстійкості вихователюк ДДЗ із їхньою професійною самоєфективністю та мотивацією.

Самоефективність визначається як усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності й функціонування особистості загалом (Bandura, 1986). Професійна самоефективність відіграє важливу роль у самоздійсненні фахівця (Кокун et al., 2015).

Професійна самоефективність фахівця назагал розглядається як цілісний прояв особистості, до якого належать функціональні (психічні) стани та підготовленість (особистісні характеристики), що поєднані між собою і є взаємозалежними. Тобто, професійна самоефективність поєднує в собі розкриття особистісного та професійного потенціалу, розвиток здібностей й широке використання професійного досвіду та здобутків у професійній діяльності іншими фахівцями.

До зовнішньої позитивної мотивації належать матеріальне стимулювання, кар'єрне стимулювання, заохочення колективу, престижність, тобто ті стимули, заради яких фахівець вважає за необхідність докладати зусилля. Зовнішньою мотивацією називають детермінацією поведінки фізіологічними потребами і стимуляцією середовища. Однак, зовнішня позитивна мотивація має значно меншу стимулювальну дію в порівнянні із внутрішньою мотивацією. До зовнішньої негативної мотивації належать професійні та особистісні конфлікти, критика, осуд та покарання з боку керівництва та колег. Внутрішня мотивація є ефективнішою з точки зору задоволеності діяльністю та її продуктивністю. Внутрішньо мотивована поведінка фахівця детермінована внутрішніми мотивами, внутрішніми цілями і не може бути лише засобом досягнення зовнішньої цілі.

Внутрішня мотивація вихователюк дитячих дошкільних закладів є одним із найважливіших чинників, які сприяють успішності їхньої професійної діяльності, забезпечують повагу до своєї праці та до себе як професіонала, спонукають до самореалізації та до професійного зростання й самоефективності (Завадська, 2015, 2018).

Отримані дані щодо кореляційних зв'язків показників професійної життєстійкості вихователюк ДДЗ із показниками їх професійної самоефективності та мотивації наведено в таблиці 2.81.

Таблиця 2.81

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,210	,326**	,084	,105
2	Рівень професійної включеності	,137	,316**	,046	,082
3	Рівень професійного контролю	,070	,165	,154	,031
4	Рівень професійного прийняття виклику	,221	,205	-,016	,127
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,178	,371**	-,071	,100
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,015	,160	,116	,014
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,243*	,116	,125	,146
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,211	,231*	,065	,089

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

Наведені в таблиці дані свідчать, що рівень професійної самоефективності виховательок достовірно пов'язаний ($r = 0,24$; $p \leq 0,05$) лише з рівнем соціального компоненту професійної життєстійкості. Зв'язки з показниками професійної мотивації (а саме – внутрішньою мотивацією) виражені суттєво більше. Помітні позитивні зв'язки ($r = 0,23-0,37$; $p \leq 0,05-0,01$) встановлено з загальним рівнем професійної життєстійкості, рівнями професійної включеності, емоційного та професійного компонентів.

У таблиці 2.82 представлені кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості виховательок ДДЗ із показниками професійного вигорання та деформації.

Таблиця 2.82

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вихователюк із показниками їх професійного вигорання та деформації

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного вигорання та деформації			
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарне значення
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,097	-,152	-,439**	-,280*
2	Рівень професійної включеності	-,034	-,124	-,318**	-,191
3	Рівень професійного контролю	-,050	,003	-,360**	-,176
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,105	-,179	-,327**	-,236*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,076	-,124	-,397**	-,232*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,148	-,092	-,443**	-,292*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,151	-,083	-,173	-,188
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,075	-,093	-,293*	-,103

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

Як бачимо з таблиці, показники професійної життєстійкості 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 ($p \leq 0,01$) (професійний компонент – на рівні ($p \leq 0,05$)) з таким показником професійного вигорання та деформації, як редукція особистих досягнень (редукція особистих досягнень може проявлятися в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, заниження службових переваг і можливостей, в недооцінці власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших). Тобто, що вищий рівень професійної життєстійкості вихователюк ДДЗ, то нижчою є редукція їхніх особистих досягнень, а отже меншими є професійна деформація та професійне вигорання.

Мають зворотні й достовірні зв'язки з сумарним значенням професійного вигорання й деформації на рівні ($p \leq 0,05$) такі складові й

компоненти професійної життєстійкості виховательок ДДЗ, як загальний рівень професійної життєстійкості, рівень професійного прийняття виклику, рівень емоційного компонента професійної життєстійкості та рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості.

Отже, зазначені вище показники професійного вигорання та деформації – редукція особистих досягнень і сумарне значення – мають виключно зворотні достовірні зв'язки з показниками професійної життєстійкості виховательок. А такі показники професійної деформації і професійного вигорання, як емоційне виснаження й деперсоналізація, значущо не пов'язані з професійною життєстійкістю.

Одним з важливих чинників професійної життєстійкості фахівця є його психофізіологічний стан. Методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану О. М. Кокуна є експрес-методикою для оцінки респондентами різних складових їхнього психофізіологічного стану (ПФС). Методика уможливорює діагностику параметрів «традиційних» станів самопочуття, активності й настрою, а також інших показників, які характеризують специфічний ПФС людини під час виконання певної діяльності, зокрема емоційний, мотиваційний та інші компоненти. Розглянемо кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості виховательок дитячих дошкільних закладів із показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану (таблиця 2.83).

Таблиця 2.83

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості виховательок із показниками шкалової самооцінки психофізіологічного стану

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Загальний рівень професійної життєстійкості	,413**	,373**	,272*	,339**	,212	,195	,431**	,313**	,364**
Рівень професійної включеності	,231	,231	,111	,325**	-,107	,178	,346**	,220	,330**
Рівень професійного контролю	,265*	,218	,199	,177	,226	,110	,265*	,173	,218
Рівень професійного прийняття виклику	,409**	,362**	,274*	,272*	,330**	,144	,337**	,286*	,289*
Рівень емоційного компоненту проф. життєстійкості	,445**	,347**	,286*	,309*	,288*	,164	,433**	,378**	,386**

Рівень мотивац. компоненту професійної життєст.	,097	,113	,044	,206	-,035	,106	,171	,078	,154
Рівень соціального компоненту проф. життєстійкості	,237	,106	,146	,203	,207	,201	,238	,136	,195
Рівень професійного компоненту проф. життєстійк.	,404**	,420**	,283*	,241*	,203	,110	,362**	,284*	,321**

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 в роботі; 8 – задоволеність від роботи; 9 – бажання працювати.

Дані таблиці свідчать про те, що загальний рівень професійної життєстійкості прямо і достовірно корелює ($p \leq 0,01$) з такими показниками самооцінки ПФС, як самопочуття, активність, працездатність, зацікавленість у роботі, задоволеність від роботи та бажання працювати. Крім того, загальний рівень професійної життєстійкості має прямий достовірний зв'язок ($p \leq 0,05$) з настроєм. Отже, з таблиці ми бачимо, що майже всі параметри шкалової самооцінки ПФС, крім стану здоров'я та життєвої задоволеності, мають тісний зв'язок і впливають на загальний рівень професійної життєстійкості.

Рівень професійної включеності має прямий достовірний зв'язок ($p \leq 0,01$) з такими показниками самооцінки ПФС, як працездатність, зацікавленість у роботі та бажання працювати. Рівень професійного контролю прямо корелює ($p \leq 0,05$) з самопочуттям та із зацікавленістю в роботі. Рівень професійного прийняття виклику має прямий достовірний зв'язок ($p \leq 0,01$) з такими показниками самооцінки ПФС, як самопочуття, активність, стан здоров'я, зацікавленість у роботі. Також рівень професійного прийняття виклику прямо корелює ($p \leq 0,05$) з настроєм, працездатністю, задоволеністю від роботи та бажанням працювати. Ця складова професійної життєстійкості виховательок ДДЗ має прямий тісний зв'язок з майже усіма параметрами шкалової самооцінки ПФС, крім життєвої задоволеності, що означає: ПФС впливає на розвиток професійного прийняття виклику виховательками.

Рівень емоційного компонента має прямий достовірний зв'язок ($p \leq 0,01$) з наступними показниками самооцінки ПФС: самопочуття, активність, зацікавленість у роботі, задоволеність від роботи та

бажання працювати; а також прямо корелює ($p \leq 0,05$) з настроєм, працездатністю та станом здоров'я. Отже, можна зробити висновок, що емоційний компонент професійної життєстійкості тісно і значущо взаємопов'язаний та взаємообумовлений з ПФС (крім життєвої задоволеності).

Рівні мотиваційного та соціального компонентів професійної життєстійкості виховательок не пов'язані з їхнім психофізіологічним станом. Рівень професійного компонента має прямий достовірний зв'язок ($p \leq 0,01$) з такими показниками самооцінки ПФС, як самопочуття, активність, зацікавленість у роботі та бажання працювати, а також прямо корелює ($p \leq 0,05$) з настроєм, працездатністю та задоволеністю від роботи. На професійний компонент професійної життєстійкості виховательок ДДЗ не впливають такі складові ПФС, як стан здоров'я та життєва задоволеність.

Аналіз кореляцій між складовими професійної життєстійкості виховательок ДДЗ з показниками їхнього ПФС уможлиблює наступний висновок: високі показники ПФС (у власній оцінці виховательок, а отже – в суб'єктивному відчутті свого ПФС) позитивно взаємозумовлюють розвиток професійної життєстійкості.

На завершення, проаналізуємо кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості виховательок із показником рівня їхньої задоволеності своєю професією і роботою (таблиця 2.84). Ми бачимо, що рівень задоволеності своєю професією прямо і достовірно на рівні ($p \leq 0,01$) корелює з загальним рівнем професійної життєстійкості і такими її складовими та компонентами, як рівень професійного контролю, рівень прийняття виклику, рівень емоційного компонента, рівень мотиваційного компонента та рівень соціального компонента. Також у виховательок ДДЗ рівень задоволеності своєю професією прямо і достовірно ($p \leq 0,05$) корелює з такою складовою їхньої професійної життєстійкості, як рівень професійної включеності. Отже, можна зробити висновок, що задоволеність власною професією та особливостями професійної діяльності відіграють важливу роль у розвитку професійної життєстійкості виховательок дитячих дошкільних закладів.

Таблиця 2.84

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості вихователюк із показником задоволеності своєю професією і роботою

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,438**
2	Рівень професійної включеності	,278*
3	Рівень професійного контролю	,368**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,308**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,367**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,340**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,299**
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,221

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

Висновки. Внутрішні закономірності. Для вихователюк 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 вихователюк 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 вихователюк 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 вихователюк достатньо тісно взаємопов'язані із показниками їх самоздійснення. А рівень професійної самоефективності вихователюк 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 виховательок 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 редукцією особистих досягнень. Мають зворотні й достовірні зв'язки з сумарним значенням професійного вигорання й деформації такі складові й компоненти професійної життєстійкості виховательок ДДЗ, як загальний рівень професійної життєстійкості, рівень професійного прийняття виклику, рівень емоційного та мотиваційного компонентів професійної життєстійкості.

Найтісніше показники самооцінки психофізіологічного стану виховательок 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.

2.10. Психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості академічних учених

Принциповим моментом дослідження життєстійкості академічних учених стало врахування полісистемної дії трьох аспектів:

– специфіки феномену професійної життєстійкості, як системної особистісно-професійної властивості, що формується у фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», а також забезпечуючи його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання (Кокур, 2020);

– специфіки впливу стійких взаємозв'язків (закономірностей), які існують між показниками архітектоніки професійної життєстійкості;

– специфіки впливу стійких взаємозв'язків (закономірностей), які існують між показниками професійної життєстійкості та показниками інших особистісних утворень і властивостей, які у сукупності створюють певний конгломерат, який забезпечує активність людини протистояти несприятливим обставинам, здатність до виважених і самостійних рішень, професійну успішність та самоефективність, віру у свої сили, стресостійкість тощо.

Встановити вищезгадані зв'язки можливо при опорі на ідею цілісності існування особистості. Найважливішими аспектами якої є гетерогенність її буття, безперервність протікання психічного, його поліфункціональність, поліструктурність, системний характер свідомості, її здатність до саморегуляції, активність людини як суб'єкта та його здатність до розвитку і саморозвитку. Це дозволяє розглядати всі компоненти існування особистості в їх взаємозалежності. Тому у фокус вивчення попадають численні, на перший погляд ніби відособлені компоненти, але, які за певних умов поєднуються, інтегруються і самоорганізуються в єдину систему, яку надалі можна досліджувати і розвивати.

Організація дослідження. Загалом у дослідженні взяло участь 63 українських учених, які працюють у наукових установах та закладах вищої освіти. З них – 11 докторів наук, з яких – 4 академіка, 2 члена-кореспондента, 9 професорів та 2 доцента; 52 кандидата наук, з яких – 47 старших наукових співробітників/доцентів.

Предмет наукового дослідження – психофізіологічні закономірності професійної життєстійкості вчених гуманітарного профілю.

Мета дослідження – виокремити наявні закономірності професійної життєстійкості вчених у формі стійких взаємозв'язків між її показниками і показниками інших вагомих особистісних утворень і властивостей, які у своїй сукупності відображають сутність її функціонування та окреслюють рельєф її розвитку.

Завдання, які прагнули вирішити:

- Визначити загальний рівень розвитку професійної життєстійкості вчених та надати їх рівневу характеристику.
- Дослідити та виокремити особливості професійної життєстійкості, які встановлюють найбільш стійкі взаємозв'язки (закономірності), утворюючи ядро професійної життєстійкості науковця.

Методологія вивчення професійної життєстійкості особистості пов'язується, насамперед, із розуміння її як творця свого життєвого і професійного шляху. Тому професійну життєстійкість вченого ми будемо розглядати у контексті його активності як суб'єкта науково-дослідної діяльності.

Враховуючи той факт, що методологічне знання об'єднує різні рівні пізнання про предмет дослідження, проте він має бути єдиним та цілісним, незважаючи на всю свою внутрішню складність і різноманітність (Щедровицький, 2004). Відповідно до цього методологічну основу дослідження склали положення:

- суб'єктного підходу – вивчити особистість «зсередини», з боку суб'єкта. Особистість тут є носієм певної картини світу, внутрішнього змісту, а не як набір певної об'єктивних характеристик у площині діагностичних показників;

- аналітичного, орієнтуючим діагностику на оцінку рівня професійної життєстійкості у співвідношенні із визначеними показниками.

Концептуальні положення суб'єктного підходу дають можливість вивчати суб'єктність як активно-перетворювальну сутність людини, з її «включеністю» у світ, де «самотійна ініціація активності» людини визначає вектор і масштаб власної активності, міру задіяння власного ресурсу для розв'язання професійних завдань у процесі професійного саморозвитку.

Базові принципи дослідження:

- принцип цілісності людини (Б.Г. Ананьєв), відповідно до якого у процесі життя і діяльності людини певним чином відбувається «збирання себе у ціле, цільність» (С.А. Смирнов), що забезпечує самостворення (самомоделювання), а згодом і самопрезентацію себе світу;

- принцип системної детермінації дозволяє об'єктивувати психічні новоутворення, які сприяють розвитку життєстійкості. Цей принцип набуває особливого значення при обґрунтуванні саморозвитку людини як відкритої самоорганізувальної системи;

- принципу розвитку психіки дає змогу адекватно розуміти психіку, розглядати її не як щось стале, а як результат розвитку й діяльності на різних етапах становлення особистості;

- принцип породження (В.Е. Клочко) дозволяє неперервне нарощування людиною своєї цілісності, адже будь-яка взаємодія, що реально здійснюється, є не лише основою для взаємовідображення тих, хто

бере участь у цій взаємодії, але й їх взаємоперехід, який призводить до породження нової якості;

– принцип повноти базується на необхідності наявності всіх базових ресурсів відповідного рівня, але з індивідуальними особливостями їх прояву, що дозволяє операціоналізувати одне з головних напрямів розвитку особистості у векторі досягнення і збереження внутрішнього гармонії;

– принцип метаресурсу (В.М. Марков) відображає здатність людини вибудувати систему ефективного управління над своїми внутрішніми і зовнішніми ресурсами з метою максимальної самореалізації (механізм саморегуляції);

– принцип об'єктивності передбачає розкриття суттєвих, а не випадкових особливостей предмету дослідження.

Психодіагностичний інструментарій представлений: опитувальники професійної життєстійкості та професійного самоздійснення (О. Кокун); шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема; методика шкалової самооцінки психофізіологічного стану (О. Кокун); методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою»; «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана); опитувальник на діагностування професійного «вигорання» та деформацію (МВІ; модифікація О.Б. Поляковою); опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова).

Методика дослідження професійної життєстійкості науковців представлена двома етапами.

I етап – передбачав з'ясування загального рівня розвитку професійної життєстійкості вчених та міри вираженості окремих його показників, які представляють архітектуру професійної життєстійкості; визначення найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків (закономірностей) професійної життєстійкості на особистісному рівні його функціонування; вивчення вираженості показників професійної життєстійкості вчених у поєднанні з такими психодинамічними властивостями, як вік та стать. Використовувався опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна.

Показники, що відображають загальний рівень розвитку професійної життєстійкості визначалися за рівнем розвитку трьох її складових (професійна включеність, професійний контроль та професійне прийняття виклику) та чотирьох їх компонентів, прита-

манних кожному з них (емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний).

II етап – спрямований на визначення найбільш стійких взаємозв'язків (закономірностей) професійної життєстійкості з показниками інших вагомих особистісних утворень і властивостей, які у своїй сукупності відображають сутність її функціонування та окреслюють можливості її розвитку. На цьому етапі використовувався наведений вище перелік психодіагностичного інструментарію.

У зв'язку з комплексним характером поставлених завдань оброблення та інтерпретація отриманих даних здійснювалася у декілька етапів.

I. 1. Оцінка сформованості показників професійної життєстійкості вчених створило передумови для з'ясування як його загально-го рівня розвитку, так і міри вираженості кожного з його компонентів та їх складових (таблиця 2.85).

Таблиця 2.85

**Відсотковий розподіл академічних вчених (n = 63)
за рівнем професійної життєстійкості**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	19%
2	Нижчий за середній	54–59	14%
3	Середній	60–63	13%
4	Вищий за середній	64–69	25%
5	Високий	70–96	29%

З наведених даних чітко виокремлюється 5 рівнів розвитку професійної життєстійкості академічних вчених. При цьому, більшість з них мають достатньо розвинуту життєстійкість. Розглянемо це детальніше:

Високий рівень – демонструють науковці, яким притаманне постійне переживання задоволення від виконання процесу діяльності, а не лише від отриманого результату; відчувають задоволення від факту обізнаності щодо перебігу своїх робочих справ. Їм притаманний сильно виражений потяг до контролю над ситуацією (над різними етапами і видами своєї діяльності), який детермінує в них доволі сильну потребу тримати всі нюанси робочої справи у фокусі своєї уваги та необхідність здійснювати постійний моніторинг за ходом її вико-

нання, а саме: контроль між тим, як виконується і тим, що потрібно досягнути. Вони мають стійке переконання про необхідність чіткого планування своєї діяльності; у ситуаціях неможливості спрогнозувати кінцевий результат своєї роботи у них виникають доволі сильні хвилювання; властива потреба у додатковій перевірці щодо правильності отриманого результату.

Подібна специфіка включеності і контролю, як показників життєстійкості, обумовлює у вчених цієї групи постійні думки (у формі згадувань) про роботу, зокрема й у позаробочий час, а також складність переключення своєї уваги на щось неважливе. Вчених цієї групи також вирізняє не лише вміння і бажання постійно виокремлювати у своїй діяльності щось цікаве і нове, а й ділитися цим із своїми колегами у відкритій взаємодії; їм властива висока націленість на встановлення і підтримку конструктивних взаємин з колегами, особливо під час вирішення нестандартних завдань; охоче вступають у співпрацю, при цьому мають бажання контролювати хід виконання діяльності своїх колег; бажають бути у курсі їхніх справ, виявляють інтерес до їхнього життя.

Щодо такого показнику як виклик, то для досліджуваних цієї групи притаманний стан піднесення при виконанні нестандартних рішень, які, на їхню думку, лише підвищують професійну відповідальність. Проте їхня мотивація до роботи жорстко не пов'язана з підвищенням відповідальності за кінцевий результат роботи. Своє професійне зростання пов'язують з постійним розв'язанням нестандартних і відповідальних завдань, при виконанні яких особливого занепокоєння не виникає. Більш того, переконані, що кожний фахівець має вміти ефективно працювати в умовах суб'єктивної й об'єктивної невизначеності.

Вищий за середній – склали вчені, які доволі часто отримують задоволення від виконання процесу діяльності, а не лише від отриманого результату; переживають задоволення від факту обізнаності щодо перебігу своїх робочих справ. Цих учених вирізняє доволі виражений потяг до контролю над ситуацією (над різними етапами і видами своєї діяльності), який детермінує в них доволі значну потребу тримати всі нюанси робочої справи у фокусі своєї уваги та необхідність здійснювати постійний моніторинг за ходом своєї роботи, а саме схильні здійснювати контроль щодо відповідності між тим, як виконується і тим, що потрібно досягнути.

Вони схильні до планування своєї діяльності; у ситуаціях неможливості спрогнозувати кінцевий результат своєї роботи виникають хвилювання; переконані, що зайва перевірка певного етапу діяльності йде лише на користь кінцевому результату. Подібні особливості показників «включеності» і «контролю» обумовлюють у вчених цієї групи доволі часте повернення ходу думок (у формі згадувань) про роботу, зокрема й у позаробочий час; спостерігається складність щодо переключення уваги на щось неважливе, важко відволікаються від головного. Вчені цієї групи вирізняються вмінням і бажанням постійно виокремлювати у своїй діяльності щось цікаве і нове; прагнуть поділитися цим із своїми колегами; для них характерна доволі висока націленість на встановлення і підтримку конструктивних взаємин з колегами, особливо під час вирішення нестандартних, творчих завдань; вони охоче вступають у співпрацю, при цьому мають бажання контролювати хід виконання діяльності своїх колег; бажають бути у курсі їхніх справ, виявляють інтерес до їхнього життя.

«Виклик» за всіма своїми показниками проявляється у досліджуваних цієї групи досліджуваних майже ідентично з попередньою групою. Однак є відмінність щодо показника «мотиваційного компоненту» професійної життєстійкості у порівнянні з попередньою групою, а саме: мотивація до роботи, яка пов'язана з підвищеною відповідальністю, зрідка, але може у них знижуватися.

Середній рівень – представлений групою досліджуваних, які отримують задоволення від процесу діяльності лише періодично, більш націлені на отримання результату; особливого інтересу до перебігу своїх справ не виявляють. Характеризуються не сильно вираженим потягом щось контролювати у своїй діяльності; робочі обставини вони сприймають як такі, що лише періодично потребують їхньої уваги; не вбачають постійної необхідності здійснювати моніторинг своєї роботи, тому здійснюють контроль лише епізодично.

Щодо планування своєї діяльності, то вони здійснюють його періодично, залежно від нестандартності або важкості поставленого завдання; у ситуаціях неможливості спрогнозувати кінцевий результат роботи хвилювання виникають знову ж таки ситуативно, залежно від нестандартності або важкості досягнення кінцевого результату; мають сумніви щодо доцільності здійснювати зайву перевірку отриманого результату. Для вчених цього рівня розвитку професійної життєстійко-

сті характерним є відмежовування від думок про робочі справи; вони доволі легко відволікаються і переключаються на щось другорядне; цікаве і нове у своїй роботі вміють помічати лише епізодично. Націленість на взаємодію з колегами носить ситуативний характер; справи колег цікавлять їх відносно мало, лише винятково відповідно до ситуації; до взаємодії з колегами ставляться доволі байдуже, особливої ініціативності у ній не виявляють, але за потреби готові до неї.

Показник «виклик» виявляє себе за всіма своїми показниками наступним чином: стан піднесення при виконанні нестандартних рішень виникає епізодично. На думку досліджуваних цієї групи, виконання складних, нестандартних рішень стимулює розвиток їхньої професійної відповідальності лише певною мірою. Спостерігається зниження мотивації до роботи, яка пов'язана з підвищенням їхньої відповідальності за кінцевий результат. Своє професійне зростання жорстко не пов'язують з постійним розв'язанням нестандартних і відповідальних завдань, при виконанні останніх втрачають спокій та виявляють ознаки занепокоєння. Мають переконання, що не кожному фахівцеві потрібно вміти ефективно працювати в умовах суб'єктивної й об'єктивної невизначеності.

Нижче за середній рівень – притаманний вченим, які висловили невдоволення від специфіки виконання науково-дослідної роботи; часто виявляють байдужість до факту обізнаності щодо перебігу своїх робочих справ. Контролюють ситуацію (різні етапи і види своєї діяльності) доволі рідко. В них наявне небажання тримати всі нюанси робочої справи у фокусі своєї уваги, так і епізодичному моніторингу за ходом своєї роботи та рідкому контролю щодо встановлення відповідності між тим, як виконується і тим, що потрібно досягнути.

Як і представники попередньої групи вважають постійний моніторинг і контроль зайвим. Подібне ставлення і до планування. У ситуаціях неможливості спрогнозувати кінцевий результат своєї роботи занепокоєння виникає зрідка; мають сумніви щодо доцільності здійснювати зайву перевірку отриманого результату. Для вчених цього рівня розвитку професійної життєстійкості, як і для попереднього рівня, характерним є відмежовування від думок про робочі справи; вони доволі легко відволікаються і переключаються на щось другорядне; цікаве і нове у своїй роботі помічають дуже рідко. Особливої націленості на взаємодію з колегами немає, наявна байдужість; спра-

ви колег їх практично не цікавлять; до взаємодії з колегами ставляться доволі байдуже, ініціативності не виявляють.

«Виклик» виявляє себе за всіма своїми показниками наступним чином: виконання нестандартних або складних рішень спричиняє у них здебільшого погіршення настрою. На думку досліджуваних цієї групи, виконання складних, нестандартних рішень не підвищує розвиток їхньої професійної відповідальності. Спостерігається значне зниження мотивації до роботи, яка пов'язана з підвищенням їхньої відповідальності за кінцевий результат. Своє професійне зростання не пов'язують з необхідністю розв'язувати нестандартні і відповідальні завдання, при виконанні останніх демонструють реакції розгубленості або байдужості. Мають переконання, що не кожному фахівцеві потрібно вміти ефективно працювати в умовах суб'єктивної й об'єктивної невизначеності.

Низький рівень – склали досліджувані, яким властива або доволі висока невдоволеність, або цілковита байдужість до обраної діяльності; стан власних робочих справ їх майже не цікавить. Здійснювати контроль за своєю діяльністю не люблять, що виявляється у небажанні тримати всі нюанси робочої справи у фокусі своєї уваги. Як і досліджувані попередньої групи, вважають постійний моніторинг і контроль зайвим. Планувати не люблять; у ситуаціях неможливості спрогнозувати кінцевий результат своєї роботи занепокоєння виникає лише зрідка. Вони мають доволі великі сумніви щодо доцільності здійснювати зайву перевірку отриманого результату.

Для вчених цього рівня розвитку професійної життєстійкості, як і для попереднього рівня характерним є відмежовування від думок про робочі справи; вони доволі легко відволікаються і переключаються на щось другорядне; цікаве і нове у своїй роботі помічають дуже рідко. Особливої націленості на взаємодію з колегами немає, скоріш байдужість; справи колег їх не цікавлять, лише за винятком; до взаємодії з колегами ставляться доволі байдуже, ініціативності не виявляють. Щодо прояву показника «виклик», то він виявляє себе за всіма своїми показниками майже ідентично з попередньою групою, але ще у більш гострій формі.

Отже, представлена вища характеристика прояву кожного показника професійної життєстійкості та їх компонентів продемонструвала особливості змістовного наповнення рівневої організації феномену,

що вивчаємо, а також дозволила глибше зрозуміти рівневу міру прояву кожного з його показників, що значно наблизило нас до виокремлення найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків (у формі закономірностей) професійної життєстійкості на особистісному рівні її функціонування. З цією метою розглянемо детальніше таблицю 2.86.

Таблиця 2.86

Середні значення показників професійної життєстійкості академічних вчених (n = 63)

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	M	SD
1.	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	63,1	9,7
<i>Складові професійної життєстійкості</i>				
2.	Рівень професійної включеності	0–32	21,2	3,3
3.	Рівень професійного контролю	0–32	20,1	3,8
4.	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	21,9	4,3
<i>Компоненти професійної життєстійкості</i>				
5.	Рівень емоційного компоненту	0–24	16,1	3,0
6.	Рівень мотиваційного компоненту	0–24	17,3	3,5
7.	Рівень соціального компоненту	0–24	14,1	2,8
8.	Рівень професійного компоненту	0–24	15,5	3,4

Дані представлені у таблиці 2.86 демонструють міру співвідношення між структурними складовими професійної життєстійкості вчених та їхніх компонентів. Відмітимо, що між усіма складовими феномена суттєві розбіжності відсутні, проте складова «прийняття виклику» поміж решти дещо вирізняється найбільшою величиною свого впливу.

Щодо особливостей співвідношення між чотирма компонентами професійної життєстійкості, то серед них відмінності менш помітніші. Найбільшу величину у цьому співвідношенні набули показники «мотиваційного компоненту» та «емоційного»; найбільш незалежну роль в обговорюваному співвідношенні відіграє «соціальний компонент».

Підсумовуючи вищевикладене, архітектоніка структури професійного життєстійкості українського вченого гуманітарного профілю підтвердилася у формі злагодженої системи, яка представлена двочастинною будовою з чіткою структурою: три складові та їхні чотири компоненти, які перебувають між собою у тісному взаємозв'язку. Величина кожного з них відображає залежність реалізації одних складових та їх компонентів від реалізації інших, помітна роль у цьому відводиться складовій «прийняття виклику» та «мотиваційному компоненту».

ту» і «емоційному». Враховуючи той факт, що показник «прийняття виклику» відображає міру переконаності фахівця у тому, що все що з ним відбувається у професійному просторі йде на користь для його досвіду і подальшому самовдосконаленню, то саме його реалізація 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».

I. 2. Продовжуючи далі вивчати особливості стійких взаємозв'язків професійної життєстійкості вчених, слушно проаналізувати тісноту зв'язків між показником її загального рівня та її складових та їхніх компонентів.

Таблиця 2.87

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості академічних вчених

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,845**	,792**	,902**	,817**	,825**	,590**	,815**
2	Рівень професійної включеності	,845**	1	,469**	,718**	,797**	,637**	,537**	,616**
3	Рівень професійного контролю	,792**	,469**	1	,540**	,482**	,723**	,474**	,705**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,902**	,718**	,540**	1	,798**	,728**	,496**	,739**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,817**	,797**	,482**	,798**	1	,641**	,299*	,553**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,825**	,637**	,723**	,728**	,641**	1	,254*	,571**
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,590**	,537**	,474**	,496**	,299*	,254*	1	,333**
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,815**	,616**	,705**	,739**	,553**	,571**	,333**	1

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

Як видно з представлених у таблиці 2.87 даних, із загальним рівнем професійної життєстійкості науковців найбільше корелює «прийняття виклику» ($r = 0,902$), а найменше – «соціальний компонент» ($r = 0,59$).

Показник «професійної включеності» має найбільший коефіцієнт кореляції з поміж усіх інших складових з «прийняттям виклику» ($r = 0,72$) та з «емоційним компонентом» ($r = 0,80$). Найменший – із складовою «професійний контроль» ($r = 0,47$), серед компонентів з «соціальним» ($r = 0,54$).

Показник «професійний контроль» серед інших складових професійної життєстійкості має найбільший коефіцієнт кореляції з «прийняття виклику» ($r = 0,54$) та з «мотиваційним компонентом» ($r = 0,72$). Найменший зв'язок встановлений із складовою «професійна включеність» ($r = 0,47$) та з «соціальним компонентом» ($r = 0,47$).

Показник «професійний виклик» має найбільшу тісноту зв'язку із складовою «професійна включеність» ($r = 0,72$) та з «емоційним компонентом» ($r = 0,80$). Найменший зв'язок встановлено з «професійним контролем» ($r = 0,54$) та з «соціальним компонентом» ($r = 0,50$).

Щодо компонентів професійної життєстійкості науковців (емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний), то вони мають між собою середні за силою коефіцієнти кореляції ($r = 0,33-0,64$), що свідчить про їхню взаємозалежність та водночас про відносну незалежність. Втім, найбільша тіснота зв'язку виявилася між:

- «емоційним компонентом» і «мотиваційним» ($r = 0,64$),
- «мотиваційним» і «професійним» ($r = 0,57$),
- «професійним» і «емоційним» ($r = 0,55$).

На противагу цим компонентам найменший коефіцієнт кореляції виявився між:

- «соціальним компонентом» і «емоційним» ($r = 0,30$),
- «професійним» і «соціальним» ($r = 0,33$).

У цілому можемо стверджувати, що всі складові та їхні компоненти професійної життєстійкості вчених пов'язані значимими позитивними кореляційними зв'язками, що означає їх взаємообумовленість. Звертає на себе увагу значна величина зв'язку складової «прийняття виклику» та «мотиваційного» і «емоційний компоненту».

І. 3. Для повноти вивчення професійної життєстійкості вчених з'ясуємо вираженість її кореляційних зв'язків з віком та статтю, які представлені у таблицях 2.88 і 2.89.

Таблиця 2.88

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості
академічних вчених із віком**

№	Показники професійної життєстійкості	Вік
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,255*
2	Рівень професійної включеності	0,295*
3	Рівень професійного контролю	0,184
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,184
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,137
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,305*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,184
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,143

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

Таблиця 2.89

**Порівняння академічних вчених різної статі за показниками
Опитувальника професійної життєстійкості**

№	Показники професійної життєстійкості	Стать	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> ≤
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	Чол.	20	60,10	10,37	–
		Жін.	43	64,49	9,09	
2	Рівень професійної включеності	Чол.	20	20,20	3,05	–
		Жін.	43	21,60	3,35	
3	Рівень професійного контролю	Чол.	20	19,60	4,24	–
		Жін.	43	20,28	3,58	
4	Рівень професійного прийняття виклику	Чол.	20	20,30	5,18	0,05
		Жін.	43	22,60	3,66	
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	Чол.	20	15,25	2,77	–
		Жін.	43	16,56	2,99	
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	Чол.	20	15,80	3,32	0,05
		Жін.	43	17,98	3,34	
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	Чол.	20	14,50	2,42	–
		Жін.	43	13,95	3,00	
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	Чол.	20	14,45	3,95	–
		Жін.	43	16,02	2,97	

Отримані результати свідчать, що всі складові і компоненти професійної життєстійкості кардинально не залежать як від вікового аспекту, так і від статевого. Однак доречно зауважити, що з віком рівень складової «професійна включеності» та «мотиваційного компоненту» у вчених дещо зростає.

Порівняння вчених різної статі виявило відсутність розбіжностей як у загальному рівні професійної життєстійкості, так і у решті

її складових, окрім «прийняття виклику»: жінки-вчені більш схильні йти на ризик у нестандартних ситуаціях, більш націлені на досягнення бажаних професійних результатів. До речі, ці результати співзвучні із результатами, які виявилися при порівнянні компонентів професійної життєстійкості:

– наявні незначні розбіжності у «мотиваційному компоненті» серед жінок у порівнянні з чоловіками.

Припускаємо, що жінки-вчені більш вмотивовані на вирішення професійних завдань і на професійні досягнення.

II. Напрямок інтерпретації результатів дослідження представлений результатами кореляційного аналізу між показниками професійної життєстійкості та показниками інших вагомих особистісних утворень і властивостей.

II. 1. Унаочнення кореляційних взаємозв'язків між показниками професійної життєстійкості вчених з узагальненими показниками професійного самоздійснення відображено у таблиці 2.90.

Таблиця 2.90

Кореляційні зв'язки показників професійних життєстійкості та самоздійснення академічних вчених

Показники професійної життєстійкості	1	2	3
Загальний рівень професійної життєстійкості	,509**	,454**	,508**
Рівень професійної включеності	,498**	,452**	,489**
Рівень професійного контролю	,223	,177	,243
Рівень професійного прийняття виклику	,565**	,518**	,552**
Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,498**	,448**	,493**
Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,465**	,471**	,411**
Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,217	,148	,258*
Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,368**	,300*	,394**

Примітки: 1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення; 3 – рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення; * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Отже, з отриманих результатів можемо констатувати, що професійна життєстійкість ученого доволі значимо залежить від успішності його самоздійснення (як внутрішнього, так і зовнішнього), яка

забезпечує актуалізацію його потенційних можливостей. Водночас, це дозволяє створювати вченому дещо нове під час науково-дослідної діяльності, тим самим розширюючи сферу свого потенційного. Відмітимо, що найбільшу величину взаємозв'язків самоздійснення виявило із такими складовими, як «професійна включеність» та «прийняття виклику»; з компонентами – «емоційний» та «мотиваційний». Найменші – з складовою «професійний контроль» та з «соціальним компонентом».

Загальновідомо, що успішне самоздійснення визначається наявністю прагнення до саморозвитку, до розкриття свого потенціалу та оцінкою власних особистісних ресурсів як достатніх для досягнення успіху. Стратегія вченого, орієнтованого на успіх, мотивує його на наукові досягнення, заохочує його бажання самоідентифікуватися через свої професійні досягнення і через той комплекс особистісно-індивідуальних властивостей та утворень, які розцінюються в його оточенні як професійний успіх. Прагнення досягти високого рівня самоефективності, передбачає, насамперед, впевненість у власних силах, відсутність тиску стресової ситуації, самоповагу, використання конструктивних стратегій при зіткненні з важкими життєвими ситуаціями у професійній діяльності та соціальній взаємодії (Бояринцева, 1995).

Саме віра у свої можливості є тою необхідною мотиваційною умовою, яка спроможна детермінувати саморозвиток особистості й виражати міру її професійної компетентності та показник наполегливості при виконанні діяльності, зокрема щодо подолання перешкод у процесі досягнення результату (скільки зусиль, часу та енергії вона спроможна витратити для реалізації поставлених цілей). Базуючись на цьому, наступним кроком дослідження професійної життєстійкості вчених став розгляд особливостей її взаємозв'язків із самоефективністю та мотивацією до професійної діяльності (таблиця 2.91).

Таблиця 2.91

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості академічних вчених із показниками їх професійної самоефективності та мотивації

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,244	0,263*	-0,144	-0,091
2	Рівень професійної включеності	0,308*	0,153	-0,150	-0,179
3	Рівень професійного контролю	0,012	0,145	-0,072	0,025
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,302*	0,347**	-0,145	-0,089
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,309*	0,316*	-0,176	-0,245
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,158	0,221	-0,031	0,046
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-0,108	-0,078	-0,114	0,003
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,363**	0,327**	-0,125	-0,084

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,1$; ** – $p \leq 0,05$.

Отримані результати свідчать, що рівень професійної самоефективності вчених має достовірні зв'язки ($r = 0,30-0,36$; $p \leq 0,01$) лише з чотирма показниками професійної життєстійкості. Переважно самоефективність пов'язана з-поміж складових з «професійною включеністю»; з-поміж компонентів – «професійний компонент». Відсутність достовірного зв'язку між загальним рівнем життєстійкості, складовою «професійний контроль» та «мотиваційним» та «соціальним» компонентами свідчить, що розвиток самоефективності не впливає на рівень їх прояву як структурних одиниць професійної життєстійкості.

Інтерпретація даних отриманих за шкалами професійної мотивації дозволяє констатувати:

– із показником внутрішньої мотивації достовірно корелюють чотири показники професійної життєстійкості ($r = 0,26-0,35$; $p \leq 0,01$). Найтісніші зв'язки наявні з-поміж складових з «прийняттям виклику» та загальним рівнем професійної життєстійкості; з-поміж компонентів – «професійний» та «емоційний»;

– із показниками зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації достовірно не корелює жоден з показників

професійної життєстійкості, що свідчить про те, що рівень цих мотиваційних показників не впливає на рівень прояву показників професійної життєстійкості як її структурних одиниць.

Отримані результати цілком перегукуються з тим, що на відміну від зовнішньої мотивації, внутрішня детермінує поведінку виконувати діяльність заради самого її процесу і змісту. Нагадаємо, що D. Berlyne (1960), характеризуючи процесуальну мотивацію, наголошує на тому, що всі стимули, які зумовлюють активацію вищезазначеної мотивації, мають такі властивості: новизна й зміна; несподіваність; складність; невизначеність. Саме складність змісту наукової діяльності, несподівані зміни при її виконанні, нестандартні результати стимулюють пошукову активність ученого і викликають у нього позитивні переживання. М. Чіксентміхалі назвав цей емоційний стан – «радість від активності». Іншими словами, учений з розвитою життєстійкістю із задоволенням поринає у власну професійну діяльність.

На підтвердження вищевикладеного розглянемо це детальніше, аналізуючи показники таблиці 2.92. Представлені результати яскраво довели вищевикладений умовивід у наведеній системі зв'язків. Відсутність достовірного зв'язку між більшістю показників професійної життєстійкості академічних вчених із показником задоволеності своєю професією і роботою демонструє, що коливання цього показника не впливає на повномірне функціонування показників професійної життєстійкості, окрім одного – «професійної включеності». Припускаємо, що останній, вступаючи у взаємодію з емоційним станом задоволеності, не лише не втрачає своїх властивостей, але разом вони створюють так зване «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; самоствердження і самоздійснення.

Таблиця 2.92

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості академічних вчених із показником задоволеності своєю професією і роботою

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	,056
2	Рівень професійної включеності	,263*
3	Рівень професійного контролю	-,102
4	Рівень професійного прийняття виклику	,015
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,131
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,088
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,006
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,041

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

Проте цей шлях доволі тернистий через можливу втрату власних сил (фізичне, психічне або емоційне виснаження) і мотивації для досягнення поставлених цілей. У такому контексті необхідним є розгляд залежності функціонування показників професійної життєстійкості вчених із показниками їхнього професійного вигорання та деформації (таблиця 2.93).

Таблиця 2.93

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості академічних вчених із показниками професійного «вигорання» та деформації

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного вигорання та деформації			
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарне значення
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-,380**	-,181	,006	-,289*
2	Рівень професійної включеності	-,598**	-,470**	-,030	-,497**
3	Рівень професійного контролю	,082	,194	-,015	,018
4	Рівень професійного прийняття виклику	-,466**	-,217	,050	-,285*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-,593**	-,383**	,154	-,385**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-,238	-,097	,048	-,164
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-,201	-,082	-,289*	-,305*

8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-,152	-,007	,081	-,057
---	---	-------	-------	------	-------

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,1$; ** – $p \leq 0,05$; *** – $p \leq 0,001$.

Як можна побачити з наведених даних, показники професійного вигорання та деформації вирізняються з поміж усіх інших діагностичних показників переважно негативними зв'язками з показники професійної життєстійкості. Найбільшу кількість достовірних зв'язків з більшістю показників професійної життєстійкості ($r = 0,29-0,50$; $p \leq 0,01-0,05$) має показник сумарного значення професійного вигорання та деформації; емоційного виснаження – чотири; деперсоналізації – два та редукції особистих досягнень – один.

Найбільша величина негативних зв'язків виявлена з емоційним виснаженням ($r = 0,38-0,60$; $p \leq 0,01$), зокрема із складовою професійної життєстійкості «професійна включеність» та її «емоційним» компонентом.

Отже, резюмуючи отримані дані, можна зробити висновок, що підвищення показників професійного вигорання чинить негативний вплив на показники професійної життєстійкості. 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. Пояснюється це здебільшого збільшенням показника психічного навантаження під час вияву фахівцем своєї активності протягом тривалого часу. Чим нижчий рівень сформованості професійної життєстійкості, тим швидше набуватимуться симптоми професійного вигорання та ознаки професійних деструкцій.

Протидією професійному вигоранню є процес постійного професійного розвитку, який дозволяє фахівцеві відчувати себе успішним, ефективним та самоцінним в обраній професії. Не останню роль у здобутті та утриманні пальмової гілки професійного успіху належить якості психофізіологічного стану фахівця, який зумовлює характер перебігу професійної діяльності та впливає на її ефективність.

О. Коун (2004) зазначає, що найбільш загальна і прагматична класифікація станів людини (щодо виконуваної діяльності) спирається на поняття надійності та ціни діяльності. На основі критерію

надійності стан характеризується з точки зору здатності людини виконувати діяльність на завданому рівні точності, своєчасності та безвідмовності; за показниками «ціни діяльності» дається оцінка стану з боку виснаження сил організму і впливу його на здоров'я людини. За А. Карпухіною (1989, 17–18): «психофізіологічний стан (ПФС) – це складна ієрархічна система, що саморегулюється, і є динамічною (за складом і в часі) єдністю внутрішніх компонентів (біоенергетичного, фізіологічного, психічного, поведінкового, особистісного, соціально-психологічного), що організовані за принципом взаємодії для забезпечення досягнення цілей діяльності, які формуються під впливом інтеріоризованих людиною як організмом, індивідом, особистістю, елементом соціуму зовнішніх компонентів – соціальних, фізико-хімічних факторів середовища і діяльності». При цьому майбутнім результатом і системоутворювальним чинником функціональної системи ПФС є досягнення суб'єктом мети діяльності.

Цілком зрозумілим наскільки важливим для повноти дослідження професійної життєстійкості вченого є вивчення психофізіологічного аспекту, який втілюється через з'ясування величини можливих зв'язків показників професійної життєстійкості з показниками психофізіологічного стану (ПФС) вченого (таблиця 2.94).

Таблиця 2.94

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

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Загальний рівень професійної життєстійкості	,054	,173	,154	,295*	,236	,062	,144	,242	,054
Рівень професійної включеності	,154	,232	,243	,325**	,260*	,122	,184	,220	,141
Рівень професійного контролю	-,098	,013	-,013	,102	,080	-,114	-,096	,080	-,057
Рівень професійного прийняття виклику	,089	,199	,170	,323**	,261*	,146	,267*	,305*	,064
Рівень емоційного компоненту проф. життєстійкості	,177	,300*	,272*	,398**	,254*	,141	,354**	,411**	,197
Рівень мотивац. компоненту професійної життєст.	-,016	,176	,131	,279*	,156	-,015	,231	,261*	,215

Рівень соціального компоненту проф. життєстійкості	,175	,200	,260*	,198	,340**	,185	-,103	,122	-,011
Рівень професійного компоненту проф. життєстійк.	-,136	-,114	-,155	,052	,014	-,078	-,030	-,034	-,224

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 в роботі; 8 – задоволеність від роботи; 9 – бажання працювати.

Як видно з представлених даних, кореляція між показниками професійної життєстійкості і ПФС незначна. із дев'яти показників ПФС п'ять не мають достовірних зв'язків із складовими професійної життєстійкості. Аналогічна ситуація і з чотирма показниками ПФС щодо компонентів професійної життєстійкості. Решта показників мають достовірні зв'язки, але виражені вони несуттєво.

Так, із загальним рівнем професійної життєстійкості науковців найбільше корелює лише один показник ПФС – «працездатність» ($r = 0,30$, $p \leq 0,05$).

Серед складових професійної життєстійкості спостерігається зв'язок лише по двом її показникам:

- «професійна включеність», яка зв'язана лише з «працездатністю» ($r = 0,33$, $p \leq 0,01$) і «станом здоров'я» ($r = 0,26$, $p \leq 0,05$);
- «прийняття виклику» з чотирма показниками ПФС («працездатність», «задоволеність від роботи», «зацікавленість в роботі» та «стан здоров'я»).

Серед компонентів професійної життєстійкості виявлений достовірний

зв'язок за трьома її показникам:

- найбільший зв'язок має «емоційний компонент» з більшістю показників ПФС ($r = 0,25-0,41$);
- «мотиваційний компонент» має дві достовірні кореляції з показником «працездатності» ($r = 0,28$) і «задоволеність від роботи» ($r = 0,26$);
- «соціальний компонент» корелює з такими показниками ПФС, як «стан здоров'я» ($r = 0,34$) і «настрій» ($r = 0,26$).

Жодним чином з показниками ПФС не корелює складова «професійний контроль» та «професійний» компонент.

З огляду на отримані результати можна припустити, що професійна життєстійкість у своєму функціонуванні питомо не залежить від якості психофізіологічного стану вченого.

Варто зазначити, що під час дослідження професійної життєстійкості найскладнішим питанням є встановлення напряму, сили і характеру співвідношення її структурних одиниць з іншими особистісними утвореннями і властивостями, які у своїй сукупності відображають та/або підсилюють сутність функціонування професійної життєстійкості вченого. Враховуючи той факт, що в структурі професійного життєстійкості українського вченого гуманітарного профілю найвагомішу роль відіграють складова «прийняття виклику» та «мотиваційний» і «емоційний» компонент, а також деякі встановлені зв'язки з певними особистісними утвореннями і властивостями (див. вище), то ланкою, яка впорядковує і приводить у відповідність цю систему взаємозв'язків, – саморегуляція як психологічний (внутрішній) механізм управління людиною власною поведінкою та діяльністю для оптимального діяння у складних ситуаціях. «Саморегуляція забезпечує психологічну єдність діяльності, співвідносить індивідуальні можливості та стани суб'єкта з подіями діяльності, зводить воедино різні модальності та рівні. Саморегуляція не лише забезпечує відповідність ... активність суб'єкта вимогам діяльності, але й погоджує її з діями інших людей, забезпечує необхідну активність» (Абульханова-Славская, 1982).

Результати вивчення індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності вченого представлені у таблиці 2.95.

Таблиця 2.95

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості академічних вчених із показниками саморегуляції

Показники	1	2	3	4	5	6	7
Загальний рівень професійної життєстійкості	,420*	,066	,501*	,015	,238	,105	,108
Рівень професійної включеності	,056	-,157	,256	-,167	,076	,095	-,115
Рівень професійного контролю	,508*	,337	,414	-,078	,330	-,076	,279
Рівень професійного прийняття виклику	,422	-,057	,542*	,246	,163	,241	,065
Рівень емоційного компоненту проф. життєстійк.	,280	-,103	,335	,017	,247	,255	,166
Рівень мотивац. компоненту проф. життєстійк.	,459*	,154	,458*	,029	,160	,193	,146

Рівень соціального компоненту проф. життєстк.	,082	-,041	,367	-,099	-,092	-,147	-,352
Рівень професійного компоненту проф. життєстк.	,309	,142	,244	,075	,313	-,045	,265

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; 1 – загальний рівень саморегуляції; 2 – планування; 3 – моделювання; 4 – програмування; 5 – оцінювання результатів; 6 – гнучкість; 7 – самостійність.

Із вищенаведеної таблиці видно, що кореляційні взаємозв'язки між показниками професійної життєстійкості і саморегуляцією нечисленні, проте ті, що наявні вагомі. із семи показників саморегуляції лише два показники («загальний рівень саморегуляції» і «моделювання») виявили достовірні зв'язки із структурними одиницями професійної життєстійкості. Закономірно підтвердився взаємозв'язок між «загальним рівнем професійної життєстійкості» і «загальним рівнем саморегуляції» ($r = 0,42$, $p \leq 0,05$), а також цікавим виявився факт співвідношення з «моделюванням» ($r = 0,50$, $p \leq 0,05$).

Найбільші кореляційні зв'язки серед складових професійної життєстійкості виявлені:

- між «моделюванням» і «прийняттям виклику» ($r = 0,54$, $p \leq 0,05$);
- між «загальним рівнем саморегуляції» і «професійним контролем» ($r = 0,51$, $p \leq 0,05$).

Серед компонентів професійної життєстійкості лише один – «мотиваційний» пов'язаний із саморегуляцією за її двома показниками: «загальний рівень саморегуляції» та «моделювання».

У підсумку можна стверджувати, що виявлені кореляційні зв'язки між професійною життєстійкістю і саморегуляцією є цілком закономірними саме за вищезазначеними показниками. Так, домінуюча складова професійної життєстійкості вчених «прийняття виклику», яка забезпечує вченому позитивне ставлення до нового (нестандартного, проблемного тощо) і тим самим формує основу для готовності до вивчення, подолання, розкриття тощо, природно пов'язана з саморегуляцією через її показник «моделювання». Оскільки останній як складова загального психологічного механізму, котрим є саморегуляція, дозволяє фахівцю скласти уявлення (тобто впорядкувати і привести у відповідність) про систему зовнішніх та внутрішніх вагомих умов, рівень їх усвідомленості, деталізованості та адекватності для прийняття оптимального рішення на основі антиципації власних дій

у просторі різних проблемних (критичних) ситуацій. Це дозволяє вченим виокремлювати значущі умови для досягнення поставлених цілей як в поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій планам діяльності, тобто одержуваних результатів прийнятим цілям.

«Професійний контроль», який надає вченому впевненість про можливість власних зусиль впливати на напрям, характер і результат того, що навколо нього відбувається, функціонально забезпечується знову ж таки дією саморегуляції, яка відображена через показник «загальний рівень саморегуляції». Останній забезпечує усвідомленість і взаємопов'язаність всіх показників саморегуляції, дозволяючи вченому самостійно, гнучко та адекватно реагувати на зміну умов чи їх суперечливий характер.

«Мотиваційний» компонент професійної життєстійкості вченого також забезпечується дією саморегуляції, актуалізуючи потреби досягнення успіху, стимулювання мотиву «бути не гірше інших», прагнення до самоствердження, усвідомлення себе суб'єктом саморозвитку, який відповідає за особисті рішення та вчинки.

Відсутність достовірних зв'язків між іншими показниками професійної життєстійкості і саморегуляції доводить, що дія останньої не впливає на рівень прояву інших структурних одиниць професійної життєстійкості.

Висновки.

1. Результати проведеного дослідження дозволили розглянути професійну життєстійкість як інтегральне особистісне утворення, яке визначається оптимальною смисловою регуляцією особистості, оскільки виступає для неї ключовим ресурсом подолання ситуацій підвищеної складності та збереження внутрішнього балансу (гомеостазу), не знижуючи при цьому рівня успішності самої діяльності.

Отримано наукове обґрунтування сутності феномена, що дозволяє виокремити можливості професійної (науково-дослідної) діяльності у галузі створення умов, що забезпечують ефективність розвитку життєстійких якостей і властивостей вітчизняних учених.

2. Визначено, що професійна життєстійкість українського вченого гуманітарного профілю має складну архітектоніку своєї структури, яка представлена у формі злагодженої системи з двочастинною будовою та чіткою структурою: три складові та їхні чотири компо-

ненти, які є між собою у тісному взаємозв'язку. Величина кожного з них відображає залежність реалізації одних складових та їх компонентів від реалізації інших.

3. Виокремлено п'ять рівнів розвитку професійної життєстійкості, кожний з яких відрізняється своїм рівнем прояву її структурних одиниць. Показано, що від рівня до рівня зростає їх складність, забезпечуючи у такий спосіб повне розгортання функціональності професійної життєстійкості.

З'ясовано, що більшість обстежених науковців мають достатньо розвинуту професійну життєстійкість, яка дозволяє їм успішно долати професійні перешкоди на шляху до вирішення професійних завдань.

Схарактеризовано прояви кожного показника професійної життєстійкості та їх компонентів. Це дозволило продемонструвати особливості змістовного наповнення рівневої організації феномену, а також дозволило глибше зрозуміти рівневу міру прояву кожного з його показників, що забезпечило виокремлення закономірностей як найбільш стійких внутрішніх взаємозв'язків професійної життєстійкості на особистісному рівні її функціонування:

4. 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.

5. 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'яз-

зок 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 «працездатність» 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.

Отже, у мінливих умовах сьогодення, яке характеризується інтенсивністю і динамічністю змін, важливим чинником є не лише адаптація до професійної діяльності та професійне становлення вченого, але й самоздійснення його як фахівця. За цих умов виняткова роль належить професійній життєстійкості, яка складаючи внутрішній його ресурс, дозволяє фахівцеві не лише протистояти негативним чинникам, але за будь-яких обставин відчувати цінність своїх професійних якостей і властивостей, здобутків та успішно діяти у напрямку своєї мети.

2.11. Психофізіологічні особливості професійної життєстійкості науковців-психологів

Проблема професійної життєстійкості фахівців різної спеціалізації не втрачає своєї актуальності, соціальної, практичної, наукової значимості, оскільки повсякденна емоційно-насичена, комунікативно-пізнавальна й, в цілому, життєва активність соціономів складають сукупність чинників соціогенної невротизації, психологічної нестабільності особистості, формування у неї різних видів внутрішньої дисгармонії, виявом чого є, зокрема, феномени професійного стресу, емоційного вигорання, зниження життєстійкості (витривалості), рівня психосоціального добробуту особистості, що працює.

Професійна життєстійкість (достатній її рівень) забезпечує ефективну реалізацію людини в професії, трудовій діяльності, обумовлює гармонізацію, взаємну адаптацію особистісної індивідуальності до різноманітних процесуальних, операційних, міжіндивідуальних особливостей професії, що зумовлює особистісне вдоволення від ефективної трудової діяльності. В той же час, позитивний ефект від успішної реалізації людини в професії виявляється через різні аспекти життєбуття людини: особистісний, медичний, соціальний, економічний тощо, що сприяє формуванню професійної життєстійкості (витривалості) до дії ситуативних і особистісних факторів професії.

Зазначене обумовлює актуальність дослідження, оскільки наповнює конкретним психологічним, психолого-педагогічним й психофізіологічним змістом цю складну проблему професійної життєстійкості (витривалості), що важливо, без деструктивних змін, а також відкриває можливості для розробки, побудови системи заходів професійної підготовки, а в подальшому – самопідготовки спеціалістів – професіоналів в процесі професійного самоздійснення.

Метою нашого дослідження стало визначення особливостей та міри прояву професійної життєстійкості, її структурних компонентів й взаємозв'язків з іншими професійно важливими характеристиками діяльності науковців-психологів.

При підборі методичного інструментарію (Коқун, 2021) ми використовували узагальнену теоретико-експериментальну сутність феномену «життєстійкість», яка в дослідженні конкретизована в професійній життєстійкості та її структурних компонентах.

В інтерпретаційній канві дослідження користувалися наступним визначенням: професійна життестійкість – це професійно значима характеристика фахівця, яка дозволяє йому долати професійні труднощі й ризики, трансформуючи їх в ситуації розвитку, зберігаючи при цьому здоров'я, підвищуючи адаптаційний й мотиваційний ресурсний потенціали, стійкість до емоційного вигорання, обумовлюючи задоволеність від праці, її високої продуктивності та самоефективності (Кокун, 2020; Корніяка, 2019).

В дослідженні використали сім методик, які ідентифікували наступні показники: загальний рівень власне професійної життестійкості та її компонентний склад. В якості можливих детермінант професійної життестійкості виступили наступні професійно важливі характеристики: ознаки професійного самоздійснення, самоефективності професійної діяльності, задоволеності своєю роботою, показники психофізіологічного стану, деякі характеристики мотиваційної сфери та симптомів емоційного вигорання. Для виявлення інтеркореляційних взаємозв'язків використали кореляційний аналіз.

Вибірку дослідження склали 31 науковець-психолог, що працюють у наукових установах та закладах вищої освіти, віком від 27 до 70-ти років.

При аналізі емпіричного матеріалу передусім зосередилися на з'ясуванні міри прояву загального рівня професійної життестійкості (таблиця 2.96).

Таблиця 2.96

Середньо-групові (відсоткові) значення професійної життестійкості в залежності від віку досліджуваних (n = 31)

Вік	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21–30	53,1 с	57,4 св	62,9 св	64,7 св	57,8 с	64,6 св	59,8 с	58,2 с	5	3
31–40	66,0 св	64,4 св	59,9 с	67,5 св	66,0 св	71,8 св	63,3 св	70,8 св	1	7
41–50	59,0 с	60,1 св	61,9 св	60,9 св	61,7 св	69,1 св	59,9 с	58,0 с	3	5
51–60	69,0 св	72,2 св	62,4 св	69,6 св	72,5 св	78,2 св	61,5 св	64,2 св	0	8
61–70	60,9 св	64,1 св	59,3 с	65,0 св	62,5 св	74,4 св	64,6 св	66,7 св	1	7
<i>M</i>	63,6 св	63,6 св	63,0 св	65,6 Св.	64,7 св	70,7 св	60,5 св	62,8 св		

Примітки: компоненти проф. життестійкості: 1 – загальний рівень; 2 – проф.включеність; 3 – проф. контроль; 4 – прийняття ризику; 5 – емоц. ком-т; 6 – мотив. ком-т; 7 – соц. ком-т; 8 – проф. комп-т; 9 – кількість прояву середнього рівня (с), 10 – кількість прояву вище за середній рівень (св).

Як видно з таблиці, цей показник в середньому по групі становить 63,6%, тобто сягає середнього рівня з тенденцією до високого (вище за середній рівень).

Якщо взяти за основу вікові градації наших респондентів (таблиця 2.97), то бачимо, що за відсотковими значеннями за мірою прояву в межах вище за середній рівень опинилися 51–60-літні (69,0%), далі – 31–40-літні (66,0%) й 61–70-літні (60,9%); дві наступні вікові групи опинилися в діапазоні середніх величин, це 41–50-літні (59,0%) й 21–30-літні (53,1%). Якщо розташувати, для більшої наочності, наших досліджуваних відповідно до віку та міри прояву загальної професійної життєстійкості від більш (вище за середній) до менш (середній) рівні, то отримаємо наступне:

- 51–60-літні – 69,0% – (вище за середній рівень);
- 31–40-літні – 66,0% – (вище за середній рівень);
- 61–70-літні – 60,9% – (вище за середній рівень);
- 41–50-літні – 59,0% – (середній рівень);
- 21–30-літні – 53,1% – (середній рівень).

Так, бачимо, середньо-груповий загальний рівень професійної життєстійкості з урахуванням віку досліджуваних, представлений лише двома діапазонами: середнім і вище за середній. Зміни ці, певною мірою, незначні, вважаємо тому достовірних відмінностей між віковими групами не виявлено.

Таблиця 2.97

**Кількісний розподіл досліджуваних (у відсотках)
за рівнями професійної життєстійкості (n = 31)**

Рівні Пр.Ж	1	2	3	4	5	6	7	8
Низький	-	-	-	-	-	-	-	-
Вище за середн.	-	-	1 3,2	1 3,2	1 3,2	-	2 6,4	2 6,4
Середн.	11 35,3	14 45,2	8 25,8	11 35,5	10 32,2	9 29,0	13 41,9	10 32,2
Вище за середн.	19 61,5	13 41,0	20 64,5	14 45,2	17 54,8	13 41,0	16 51,6	17 54,8
Високий	1 3,2	4 12,2	2 6,4	5 16,1	3 9,7	8 25,8	-	2 6,45
Всього:	31	31	31	31	31	31	31	31

Примітки: компоненти (комп.) професійної життєстійкості: 1 – заг. рівень; 2 – проф. включеність; 3 – проф. контроль; 4 – проф. прийняття ризику; 5 – емоц. комп.; 6 – мотивац. комп.; 7 – соц. комп.; 8 – проф. комп.

Представлений ієрархічний розподіл досліджуваних за мірою прояву професійної життєстійкості дозволяє отримати загальне уявлення про те, як варіює ця важлива життєва якість фахівця у відповідь на професійні ситуативні й особистісні виклики. Результати позначають ті вікові категорії, які потребують, що важливо, диференційованого корегування, зокрема, з урахуванням компонентної симптоматики.

З таблиці видно, залежно від віку варіюють не тільки значення міри прояву компонентів, але наявні й варіації в кількості по лінії: середній й вище за середній рівні. Так, у 50–60-х всі показники змінюються в одному діапазоні – вище за середній рівень (8); у 30–40-х й 60–70-х: середній рівень –!, а вище за середній – 7; у 40–50-х: середній – 3 компоненти, на високому – 5; й 21–30-літніх –, навпаки, 5 – середній рівень й 3 – вище за середній.

Зазначена вища подібна кількісна констатація прояву компонентів професійної життєстійкості, можливо, може бути, певною мірою, використана при розробці корегувальної системи заходів в якості критерію їх ефективності.

Подальший аналіз стосувався кількісного розподілу досліджуваних за загальним рівнем професійної життєстійкості та її компонентів (див. табл. 2.97). Як видно з таблиці, 61,5% респондентів, відповідаючи на питання опитувальника, отримали вище за середній рівень міру прояву цього показника; 35,3% – середній рівень, а один (3,2%) – високий. Отже, звідси, загальний рівень професійної життєстійкості в цілому по виборці перебуває в діапазоні вище за середній.

Продовжуючи далі аналізувати емпіричні реалії дослідження, звернемося знову до таблиці 2.96, з якої видно, що міра прояву (середньо-групові значення) всіх без винятку компонентів професійної життєстійкості локалізована на рівні вище за середній в діапазоні відсоткових величин від 60,5 (соціальна компетентність), 62,8 (професійна компетентність), 63,0 (професійний контроль), 63,6 (професійна включеність), 64,7 (емоційний компонент), 65,6 (прийняття ризику) до 70,7 (соціальний компонент) найвищий серед представлених значень. Те, що соціальний компонент набрав найвищого балу не дивує, оскільки наші досліджувані (науковці-психологи та викладачі вищої школи) за процесуальними, операційними, міжіндивідуальними ознаками діяльності належать до соціономів.

Якщо розташувати міру прояву окремих компонентів професійної життєстійкості відповідно до вікових градацій, то в цілому збері-

гаються закономірності, що були описані вище щодо загального рівня професійної життєстійкості: вищий рівень міри прояву зафіксований у 50–60-літніх, далі послідовно йдуть 30–40-літні, 60–70-літні, 40–50-літні й, нарешті, 21–30-літні.

Звертає на себе увагу ще один момент (таблиця 2.97), позиції середнього й вище за середній рівень займають досліджувані різного вікового цензу, тобто, в нашій експериментальній вибірці не зафіксовано однозначної залежності загального показника професійної життєстійкості від віку. Наприклад, середній рівень прояву цього показника зазначили 27, 29 60, 70-літні, тобто, рівень вище за середній: 28, 30... .50, 70-літні особи. Подібні тенденції виявлені й щодо окремих компонентів.

Таблиця 2.98

**Кількісний розподіл досліджуваних (n = 31)
за рівнем загальної професійної життєстійкості**

Рівні заг. ПЖ	Бали (нормат. значення)	Кільк.досл Абс. зн. /%	M вік
Низький Р	0–19	-	-
Нижче за СР	20–38	-	-
Середній Р	39–57	11 / 35,5	49,0
Вище за СР	58–76	19 / 61,5	68,2
Високий	77–96	1 / 3,2	82,3
M	63,6%		

Виявлені та описані вище закономірності, отримали підтвердження в процесі аналізу показників інших методик.

Отже, продовжуючи насичувати емпіричним змістом професійну життєстійкість фахівців психолого-педагогічного спрямування, звернемося до аналізу кореляційних зв'язків досліджуваних параметрів. Найсильніші кореляції й найбільша їх кількість виявлені за даними шкал методики «професійна життєстійкість», що свідчить про високі психометричні характеристики методики.

Щодо кореляцій з іншими показниками нашого дослідження, які попередньо розглядалися в якості можливих детермінант професійної життєстійкості, то тут виявили наступне:

- рівень професійного прийняття ризику та професійного компоненту професійної життєстійкості достовірно корелюють із загальним рівнем професійного самоздійснення фахівців;

- рівні професійної включеності, професійного прийняття ризику, мотиваційного та професійного компонентів професійної життєстійкості достовірно корелюють з рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення;
- рівень професійного прийняття ризику достовірно корелює з самоефективністю;
- рівні професійного контролю та мотиваційного компоненту професійної життєстійкості достовірно корелюють із зовнішньою позитивною мотивацією;
- значну за кількістю кореляційних зв'язків утворили компоненти професійної життєстійкості з показниками шкалованої самооцінки психофізіологічного стану. Так, зокрема, найбільша їх кількість середньої (*) та високої (***) міри достовірності належить загальному рівню – 7 з 9-ти, найменша – 1 – рівню соціального комфорту; 0 – рівню професійного контролю.

Виявлені деякі достовірні кореляції з показниками професійного вигорання та деформації. Так, між емоційним компонентом професійної життєстійкості й емоційним виснаженням – негативна достовірна кореляція; рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості достовірно негативно корелює з редукцією особистих досягнень та сумарним значенням емоційного вигорання; рівень мотиваційного компоненту – з редукцією особистих досягнень.

Висновки. В межах дослідницької роботи, на основі якісного та кількісного аналізів, виявили індивідуальну варіативність компонентів професійної життєстійкості фахівців психолого-педагогічного спрямування.

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

Так, проведене багатопараметричне дослідження професійної життєстійкості, її компонентів і деяких професійно важливих харак-

теристик, 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.

2.12. Розвиток саморегуляції як передумова формування професійної життєстійкості майбутніх педагогів

Дослідження та вивчення проблеми розвитку саморегуляції у студентів – майбутніх педагогів, обумовлена як суто теоретичними, так і прикладними аспектами сучасної психології вищої школи. Тим більше, що всебічний розвиток студента й формування його готовності як майбутнього вчителя до професійної діяльності є не тільки пріоритетним завданням сучасної педагогічної вузівської підготовки, але й вимогою часу (Психофізіологічне забезпечення ..., 2013). Як засвідчують сучасні дослідження, важливою передумовою учбово-професійної діяльності студентів та формування в них професійної життєстійкості є розвиток у майбутніх фахівців процесів саморегуляції (Кокун, 2002, 2004; Сердюк & Купреєва, 2015; Чиханцова, 2018; Kokun et al., 2018). Тому проблема оцінки та розвитку саморегуляції у студента як особистості, аналіз механізмів та проявів її у поведінці є предметом вивчення численних вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Здійснений аналіз наукових напрямків вивчення саморегуляції, який дозволив констатувати, що в межах фізіологічної, вікової та педагогічної психології різні дослідники зосереджують увагу навколо таких її видів: сенсомоторної (Конопкін, 2011), стильової (Моросанова, 2001), вольової (Калин, 1989), емоційної (Чебыкин, 1999) та інших.

Узагальнення праць згаданих та й інших авторів дозволило нам розглядати саморегуляцію індивіда як структурне утворення особистості, що є єдністю цілеспрямованих дій, що проявляються у прийнятті довільних рішень, доборі, оцінці засобів реалізації задуманого, самоаналізі вчинків, мотивації, визначенні позицій щодо подій, ситуацій та ціннісному ставленні індивіда до самого себе. Опираючись на праці О. А. Конопкіна (2011), В. І. Моросанової (2001), О. О. Прохорова (2005) та інших дослідників, умовно можна виокремити свідому та

несвідому саморегуляцію. При цьому свідому саморегуляцію варто розуміти як системно організований процес внутрішньої психічної активності людини, спрямований на ініціацію, побудову, підтримку та управління різними видами і формами довільної активності, і який безпосередньо реалізує досягнення прийнятих нею цілей.

Особливості розвитку саморегуляції в професійній підготовці майбутніх вчителів у закладі вищої освіти (ЗВО) ще не ставали предметом спеціального дослідження і, зважаючи на багатоплановість педагогічної діяльності, потребують окремого вивчення. Тому, враховуючи актуальність проблеми та її недостатню розробку, у своїй роботі ми поставили за мету дослідити особливості розвитку саморегуляції в учбово-професійній підготовці студентів-педагогів, приділивши значну увагу вивченню найбільш суттєвих – динамічних ознак прояву саморегуляції у студентів, які навчаються на різних курсах педагогічного ЗВО. При цьому, в своїх дослідженнях ми виходимо з того припущення, що саморегуляція у студентів різних курсів неоднакова і має тенденцію до поступових змін.

Для вивчення особливостей прояву свідомої саморегуляції довільної активності досліджуваних ми обрали методiku «Стильові особливості саморегуляції поведінки (ССП-98)», розроблену В.І. Морсановою. Опитувальник складається із 46 тверджень, які представляють 6 шкал, що діагностують розвиненість основних регуляторних процесів та регуляторно-особистісних властивостей: «Планування» (Пл) – характеризує особливості визначення цілей, рівень сформованості у людини свідомого планування діяльності; «Моделювання» (М) – розвиненість уявлень про систему внутрішньо значущих умов досягнення цих цілей; «Програмування» (Пр) – розвиненість свідомого програмування людиною своїх дій; «Оцінювання та корекція результатів» (Ор) – розвиненість й адекватність оцінки досліджуваним себе й результатів власної діяльності та поведінки; «Гнучкість» (Г) – характеризує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудувувати систему саморегуляції згідно зі змінами зовнішніх і внутрішніх умов; «Самостійність» (С) – розвиненість регуляторної автономії. Крім того, опитувальник дозволяє оцінити показник «Загальної саморегуляції» (ЗСР), тобто загальний рівень сформованості індивідуальної системи свідомої саморегуляції довільної активності людини.

Дослідження проводилося зі студентами 1–4-х курсів педагогічного факультету Міжнародного економіко-гуманітарного університету імені академіка Степана Дем'янчука (м. Рівне). Загальна кількість досліджуваних становила 142 особи. Серед них – 35 студентів першого, 35 – другого, 37 – третього та 35 – четвертого курсів.

Аналізуючи результати первинних даних, отриманих у студентів різних курсів, можна констатувати варіативність діапазону від мінімальних до максимальних значень показників, що презентують особливості їх ознак свідомої саморегуляції довільної активності.

Індивідуальні значення показників саморегуляції, встановлені у студентів першого курсу, засвідчили недостатню сформованість у них здатності до свідомого планування діяльності, а також їх несаможиттєвість і залежність від думок та оцінок оточення. Ці дані свідчать про наявність у першокурсників: труднощів з визначенням мети й програми діяльності; недорозвиненості уявлень про систему внутрішньо значущих її умов; некритичності, недостатнього вміння чи небажання продумувати наслідки власних дій, так само як і недостатньої сформованості критеріїв оцінки успішності досягнення результатів. Поряд з цим їм притаманна достатня пластичність усіх регуляторних процесів, здатність перебудовувати систему саморегуляції відповідно до умов діяльності.

Аналіз первинних даних, отриманих у студентів другого курсу, засвідчив, що загалом, значення діагностичних показників саморегуляції у них дещо вищі, ніж у першокурсників (див. табл. 2.99).

Таблиця 2.99

Особливості саморегуляції в студентів 1-го та 2-го курсів

Курс	X; σ	Показники						
		Пл	М	Пр	Ор	Г	С	ЗСР
1 курс	x	3,83	2,81	3,92	3,01	4,21	2,98	16,87
	σ	2,41	1,87	2,67	1,91	2,43	2,15	9,02
2 курс	x	4,99	4,71	5,62	4,74	6,31	5,46	26,01
	σ	2,12	1,68	2,48	1,94	2,38	2,01	7,11
t		2,48*	4,34**	3,71**	3,98**	3,38**	5,42**	4,46

Примітка: (*) – рівень значущості відмінностей $p < 0,05$; (**) – рівень значущості відмінностей $p < 0,01$., x – середнє значення; σ – стандартне відхилення.

Отримані дані свідчать про те, що у студентів 2-го курсу спостерігається значно вища потреба у свідомому плануванні діяльності, ніж у першокурсників: плани є більш структурованими, реалістичними та деталізованими. Вони краще, ніж першокурсники, здатні висувати значущі умови досягнення мети, що безпосередньо проявляється у відповідності результатів діяльності постановленим цілям.

Наведені відмінності свідчать також про більш сформовану потребу другокурсників обмірковувати більш реалістичні способи реалізації власних дій та поведінки для досягнення поставленої мети, деталізації та логічності програм, що ними розробляються.

Вищою виявилась і сформованість суб'єктивних критеріїв оцінки успішності досягнення результатів діяльності. У студентів другого курсу спостерігається достовірно вищий рівень сформованості регуляторної гнучкості, здатності перебудовувати систему саморегуляції згідно з умовами діяльності, самостійності у плануванні своєї діяльності, контролі її виконання та оцінці її результатів.

Результати дослідження дозволяють стверджувати, що вже на другому курсі отримання професійної освіти підвищується і загальний рівень сформованості індивідуальної системи свідомої саморегуляції довільної активності, і вираженість всіх її регуляторних процесів: планування, програмування, моделювання, оцінювання результатів, так само, як і регуляторних властивостей: самостійність і гнучкість.

Порівняння середніх значень показників, що характеризують виразність компонентів свідомої саморегуляції довільної активності в групах студентів другого й третього курсів показало, що не всі показники в третьокурсників підвищуються (див. табл. 2.100).

Як видно з представлених у таблиці даних, вираженість показників тут вища, ніж у групі другокурсників. Однак, ці відмінності проявляються на рівні тенденції і не набувають статистичної вірогідності. За деякими показниками середні оцінки дещо знизились (за показниками М, Оп, С). Подальший аналіз показав, що достовірним є тільки зниження значень за показником С – самостійність, де $t = 2,96$, при $p < 0,01$.

Таблиця 2.100

Особливості саморегуляції в студентів 2-го та 3-го курсів

Курс	X; σ	Показники						
		Пл	М	Пр	Ор	Г	С	ЗСР
2 курс	x	4,98	4,71	5,65	4,73	6,05	5,81	25,92
	σ	1,93	1,79	2,03	1,81	1,67	1,75	6,42
3 курс	x	5,72	4,43	6,18	4,21	6,11	4,69	26,38
	σ	1,59	1,92	1,61	1,83	1,53	1,65	5,32
t		1,72	0,68	0,71	0,98	0,12	2,96**	0,21

Такі відмінності можуть вказувати на те, що на третьому курсі наявні тенденції до підвищення сформованості окремих регуляторних процесів (планування, програмування) та регуляторно-особистісних властивостей (гнучкість), а також і до зниження деяких з них (моделювання, оцінювання результатів, самостійність). Однак, достовірним можна вважати лише зниження до третього курсу рівня автономії в організації власної активності. Загалом сформованість індивідуальної системи свідомої саморегуляції довільної активності в третьокурсників підвищується, але незначно.

Проведений аналіз відмінностей у середніх значеннях показників, що характеризують вираженість свідомої саморегуляції довільної активності в групах студентів третього та четвертого курсів засвідчив, що різниця між середніми оцінками відслідковується лише на рівні тенденцій (див. табл. 2.101).

Таблиця 2.101

Особливості саморегуляції в студентів 3-го та 4-го курсів

Курс	X; σ	Показники						
		Пл	М	Пр	Ор	Г	С	ЗСР
3 курс	x	5,74	4,31	6,23	4,17	6,21	4,58	25,3
	σ	1,71	1,92	1,67	1,89	1,47	1,87	5,32
4 курс	x	5,46	4,57	5,98	4,86	6,31	5,44	27,8
	σ	1,98	1,69	2,12	1,63	2,13	2,12	6,24
t		0,87	0,39	0,41	1,57	0,21	1,81	0,89

Ці дані демонструють певну тенденцію до підвищення вираженості деяких показників (Ор, С, ЗСР), інші показники майже не змінилися. Порівняння результатів, отриманих у групах студентів 3-го та 4-го курсів, показало, що в останніх спостерігається дещо вищий рівень сформованості загальної системи та свідомої саморегуляції довіль-

ної активності, зокрема, за рахунок підвищення рівня адекватності оцінки досліджуваними себе й результатів своєї діяльності та розвитку самостійності її регулювання.

Узагальнюючи отримані дані, можна визначити, що загалом свідомо саморегуляція довільної активності в студентів істотно зростає вже на другому курсі здобуття професійної освіти, надалі також спостерігається тенденція до підвищення її рівня протягом всього навчання у ВНЗ. Ми пояснюємо таку тенденцію у прояві ознак саморегуляції у студентів, які навчаються у педагогічному ВНЗ, їх опосередкованістю адаптаційними процесами, які є особливо значущими на початкових курсах навчання, проте це потребує додаткового вивчення.

Варто відзначити, що динаміка регулятивних процесів та регулятивно-особистісних властивостей неоднаково залежить від рівня засвоєння студентами учбово-професійної діяльності. Так, деякі регуляторні процеси (планування, моделювання, програмування, оцінка результатів) набувають досить високого рівня вже на 2-му курсі навчання й залишаються майже незмінними до кінця досліджуваного періоду.

Щодо регуляторно-особистісних властивостей, то їх розвиток у процесі формування професійної освіти студентів має неоднозначний характер. Так, формування регуляторної гнучкості відбувається протягом всього періоду навчання. Водночас, рівень регуляторної автономії на етапі ознайомлення з учбово-професійною діяльністю підвищується, потім, на етапі автоматизації діяльності значно знижується, а на етапі удосконалення учбово-професійної діяльності знов зростає.

Висновки. Проблема саморегуляції студентами своїх станів, незважаючи на її актуальність та потреби часу, є недостатньо вивченою, особливо на етапі первинної професіоналізації студентів, як майбутніх вчителів. Розвиток здатності до саморегуляції є важливою передумовою формування в студентів педагогічних спеціальностей професійної життєстійкості.

Під саморегуляцією варто розуміти структурне, психофізіологічне утворення особистості, яке є єдністю цілеспрямованих та мотивованих дій, що безпосередньо проявляються у прийнятті студентами довільних рішень, доборі, оцінці засобів реалізації задуманого, самоаналізі вчинків, визначенні позицій щодо подій, ситуацій та ціннісному їх ставленні до самих себе.

Встановлено, що різні ознаки саморегуляції неоднозначно представлені у студентів – майбутніх педагогів. Показано, що на першому курсі всі ознаки саморегуляції характеризується низьким рівнем розвитку. Проте, вже на другому курсі рівень їх прояву достовірно зростає. На подальших курсах зафіксовано неоднозначні та специфічні тенденції у їх розвитку. Достовірно вищий рівень прояву самостійності виявлено у другокурсників, порівняно із студентами третього курсу.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці системи заходів, спрямованих на розвиток у студентів педагогічних спеціальностей здатності до саморегуляції.

2.13. Особливості професійної життєстійкості спортивних тренерів

В емпіричному дослідженні, спрямованому на визначення особливостей професійної життєстійкості спортивних тренерів, взяло участь 30 тренерів з різних видів спорту віком від 21 до 61 року (8 жінок та 22 чоловіки). В дослідженні використано Опитувальник професійної життєстійкості О. М. Кокуна.

Розподіл досліджуваних тренерів за інтегральним показником опитувальника професійної життєстійкості – загальним рівнем професійної життєстійкості, наведено в таблиці 2.102.

Таблиця 2.102

Відсотковий розподіл спортивних тренерів (n = 30) за рівнем професійної життєстійкості

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість у відсотках
1	Низький	0–53	13%
2	Нижчий за середній	54–59	17%
3	Середній	60–63	17%
4	Вищий за середній	64–69	20%
5	Високий	70–96	33%

Представлені у таблиці дані свідчать, що для спортивних тренерів властивий, в цілому, підвищений рівень професійної життєстійкості. Так, якщо вищий за середній та високий рівні цього показника

має більше половини – 51% досліджуваних, то низький і нижчий за середній рівні професійної життєстійкості властиві лише для 30% з них. Однак, на основі отриманих даних, також доречно зауважити, що ті 30% з низьким і нижчим за середній рівнями професійної життєстійкості мають потребувати психологічної допомоги з метою зміцнення в них професійної життєстійкості.

У таблиці 2.103 подано описову статистику різних показників професійної життєстійкості спортивних тренерів. Відповідно до отриманих результатів, серед трьох складових професійної життєстійкості у спортивних тренерів порівняно найбільш вираженим є професійний контроль ($M = 22,5$), а найменш – професійне прийняття виклику ($M = 22,0$). Тому, серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найбільш вираженим є професійний ($M = 16,9$), а найменший прояв, істотно поступаючись першому, а також іншим компонентам, має соціальний компонент ($M = 14,4$).

Також варто відзначити, у продовження до інтерпретації даних попередньої таблиці, що у порівнянні з представниками восьми інших соціономічних професій – топ-менеджерів комерційних організацій, працівників профспілок, вихователів, викладачів ЗВО та коледжу, журналістів, військовослужбовців та науковців (див табл. 2.13), спортивні тренери за загальним рівнем професійної життєстійкості ($M = 64,5$) поступаються лише топ-менеджерам комерційних організацій, перевищуючи показники інших семи професійних груп.

Таблиця 2.103

Середні значення показників професійної життєстійкості спортивних тренерів

№	Показники професійної життєстійкості	Діапазон показників	M	SD
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0–96	64,5	9,6
2	Рівень професійної включеності	0–32	22,0	4,3
3	Рівень професійного контролю	0–32	22,5	4,2
4	Рівень професійного прийняття виклику	0–32	20,0	3,3
5	Рівень емоційного компоненту	0–24	16,2	2,8
6	Рівень мотиваційного компоненту	0–24	16,6	2,9
7	Рівень соціального компоненту	0–24	14,8	3,4
8	Рівень професійного компоненту	0–24	16,9	3,4

Результати кореляційного аналізу, що надають можливість побачити тісноту зв'язків між показниками загального рівня професійної життєстійкості, його трьох складових та чотирьох компонентів у спортивних тренерів, наведено в таблиці 2.104.

Таблиця 2.104

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості спортивних тренерів

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1	,855**	,926**	,619**	,796**	,769**	,853**	,679**
2	Рівень професійної включеності	,855**	1	,743**	,331	,765**	,711**	,800**	,425*
3	Рівень професійного контролю	,926**	,743**	1	,429*	,711**	,743**	,794**	,594**
4	Рівень професійного прийняття виклику	,619**	,331	,429*	1	,486**	,282	,482**	,801**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	,796**	,765**	,711**	,486**	1	,576**	,577**	,375*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	,769**	,711**	,743**	,282	,576**	1	,548**	,318
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	,853**	,800**	,794**	,482**	,577**	,548**	1	,512**
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	,679**	,425*	,594**	,801**	,375*	,318	,512**	1

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

Відповідно до наведених даних, із загальним рівнем професійної життєстійкості спортивних тренерів більшою мірою корелює рівень професійного контролю ($r = 0,93$), а найменше – професійне прийняття виклику ($r = 0,62$), що свідчить про порівняно вищий внесок першого, і менший – останнього у цей інтегральний показник.

Серед складових професійної життєстійкості спортивних тренерів професійна включеність, має достатньо тісний кореляційний зв'язок з професійним контролем ($r = 0,74$), істотно меншою мірою взаємопов'язана з прийняттям виклику ($r = 0,33$). Самі ж прийняття виклику та професійний контроль мають між собою помірну кореляцію ($r = 0,43$).

Різні компоненти професійної життєстійкості спортивних тренерів (емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний) взаємопов'язані між собою на середньому рівні ($r = 0,32-0,58$).

Висновки. 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.

ВИСНОВКИ

основні положення концепції психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій

Отримані в процесі дослідження теоретичні та емпіричні результати надали можливість обґрунтувати *концепцію психофізіологічних основ життєстійкості фахівців соціономічних професій*, що передбачає шість 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.

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, трудоголізм тощо.

Визначення та змістовне розкриття ключових понять

Життєстійкість в науці розуміється як стійка багатовимір-на 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 високо-ефективну діяльність, незважаючи на високий рівень стресу. Трьома невід'ємними складовими життєстійкості вважають *включеність*, *контроль* та *прийняття виклику*.

Включеність (протилежністю їй є відстороненість, ізольованість) 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 безсиливих 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 помилки, 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

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.

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*) невідкладні 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.

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, відчуваючи 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 наявні з професійною *включеністю*, *загальним рівнем* професійної життєстійкості та *професійним* компонентом життєстійкості. Зовнішня позитивна та негативна мотивація має, порівня-

но із внутрішньою, менш тісні зв'язки з професійною життєстійкістю як за кількістю, так й за їх тіснотою.

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.

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'язані. 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.

ЛІТЕРАТУРА

- Александрова, Л. А. (2004). К концепции жизнестойкости в психологии. М. М. Горбатова, А. В. Серый, М. С. Яницкий (ред.), *Сибирская психология сегодня: сб. научн. трудов*, вып. 2. (с. 82–90). Кемерово: Кузбассвузиздат.
- Абульханова-Славская, К. А. (1982). Личностные механизмы регуляции деятельности. *Проблемы психологи личности: материалы советско-финского симпозиума*. Москва, 92–98.
- Балабанова, К. В. (2016). Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 53, 5–12.
- Бояринцева, А. В. (1995). *Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя* (Дис. ... канд. психол. наук).
- Войтович, М.В., Завадська, Т.В. (2020). Аналіз професійної життєстійкості вихователів дитячих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 20, 8–17.
- Волобуева, Н. М. (2013). Жизнестойкость как ресурс современного руководителя. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*, 56(1), 144–147.
- Завадська, Т.В. (2015). Рівень самоактуалізації вихователів дитячих дошкільних закладів у процесі професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 15, 51–60.
- Завадська, Т.В. (2018). Підсумки системного дослідження професійного самоздійснення вихователів дошкільного віку. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 18, 63–72.
- Ганзен, В. А. (1989). Системный подход к определению нестрогих психологических понятий. *Вестник ЛГУ*, 6(1), 44–49.
- Германський, І. Ю., Кондратюк, С. М. (2016). Теоретичні підходи до розуміння сутності життєстійкості особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 12, 129–132.
- Евтушенко, Е. А. (2016). Жизнестойкость личности как психологический феномен. В *Сборник статей по материалам LX междунар. науч.-практ. конф. «Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии»* (с. 72–78). Новосибирск: Изд. АНС «СибАК».
- Каз'яніна, Н. А. (2013). Виявлення зв'язку між посттравматичним зростанням, життєздатністю, процвітанням та життєстійкістю до умов несення служби військовослужбовцями в екстремальних ситуаціях. *Вісник Національного університету оборони України*, 5, 227–231.
- Калин, В. К. (1989). *Волевая регуляция деятельности* (Автореф. Докт. Дисс.). Тбилиси.

- Кант, И. (1994). *Критика способности суждения*. Москва: Искусство.
- Карпухина, А. М. (1989). Системный анализ психофизиологического состояния в решении прикладных задач контроля и коррекции состояния человека-оператора. *Проблемы нейрокибернетики: диагностика и коррекция функциональных состояний* (под. ред. Г. А. Кураева), 15–23.
- Клименко, В. В. (2017). *Теоретико-методологічні проблеми психології: психосеміотичний аналіз понять*. Київ: Видавничий дім «Слово».
- Клименко, В. В. (2019). Психофізіологічні сервомеханізми енергетичної життєстійкості людини. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 19*, 43–73.
- Клименко, В. В. (2020). *Психофізіологічні механізми праксису людини*. Lambert academic publishing.
- Коун, О. М. (2002). Фізична культура і спорт як фактор підвищення адаптаційних можливостей студентів. *Вісник Технологічного університету Поділля. Ч. 3. Суспільно-гуманітарні науки, 2(5)*, 47–50.
- Коун, О. М. (2004) а. *Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності*. Київ: Міленіум.
- Коун, О. М. (2004) б. *Оптимізація адаптаційних можливостей учнів та студентів: методичні рекомендації*. Київ: Міленіум.
- Коун, О. М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агенство».
- Коун, О.М. (2014). Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота, 7*, 35–39.
- Коун, О.М., Клименко, В.В., Корніяка, О.М. та ін. (2015). *Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості*. Київ: Педагогічна думка.
- Коун, О.М. (2019). А. с. Україна. *Методика визначення рівня професійної життєстійкості «Опитувальник професійної життєстійкості»*. № 91953; дата реєстр. 28.08.2019.
- Коун О.М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 20*, 68–81.
- Коун, О.М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології, 1(1)*, 89–103.
- Конопкин, О. А. (2011). *Психологические механизмы регуляции деятельности*. Москва: Ленанд.
- Корніяка О.М. (2019). Життєстійкість у професії викладача. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 19*, 93–110.
- Кравчук, С. Л. (2014). Психологічні особливості життєстійкості особистості зв'язку з її цінностями самоактуалізації. *Проблеми сучасної психології. Збір-*

- ник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 25, 152–167.
- Кузнєцова, Л. М. (2014). Життєстійкість як фактор успішної самореалізації сучасної студентської молоді. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*, 121, 182–187.
- Мадди, С. (2005). Смыслообразование в процессах принятия решения. *Психологический журнал*, 26(6), 85–112.
- Маннапова, К. Р. (2012). Життєстійкість в системі поняття життєздатності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 44(1), 143–150.
- Моросанова, В. И. (2001). *Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека*. Москва: Наука.
- Леонтьев, Д.А., Рассказова, Е. И. (2006). *Тест жизнестойкости*. Москва: Смысл.
- Логінова, М. В. (2010). *Психологическое содержание жизнестойкости личности студентов* (Автореферат дис. ... кандидата психологических наук).
- Лук'янова, Т. (2012). Дослідження зв'язку життєстійкості, її компонентів та моделей поведінки в стресовій ситуації у студентів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 42(1), 151–162.
- Молчанова, Л. Н. (2015). Жизнестойкость как фактор устойчивости к психическому выгоранию представителей экстремальных профессий. *Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика: электрон. науч. журн.*, 10(4). http://www.medpsy.ru/climp/2015_4_10/article13.php
- Наливайко, Т. В. (2006). *Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности* (Дисс. ... канд. психол. наук).
- Никифоров, Г. С. (1996). *Психология профессиональной деятельности*. СПб.: Изд-во СПбУ.
- Прохоров А. О. (2005). *Саморегуляция психических состояний: феноменология, механизмы, закономерности*. Москва: ПЕР СЭ.
- Сердюк, Л. З., & Купреєва О. І. (2015). Особистісний ресурс життєстійкості студентів із соматичними захворюваннями. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Ін-ту психології Г. С. Костюка НАПН України, Том ІХ Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія*, 7, 311–317.
- Соболева, Е. В., Шумакова, О. А. (2014). Феномен жизнестойкости в зарубежных и отечественных исследованиях. *Современные научные исследования и инновации*, 5(2). <http://web.snauka.ru/issues/2014/05/34519>
- Титаренко, Т. М., Ларіна, Т. О. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Київ: Марич.
- Фоминова, А. Н. (2012). *Жизнестойкость личности*. Москва: МПГУ.
- Чебыкин, А.Я. (1999). *Теория и методика эмоциональной регуляции учебной деятельности*. Одесса: Астропринт.
- Чиханцова, О. (2018). Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. *Проблеми сучасної психології*, 42, 211–231.
- Щедровицкий, Г. П. (2004). *Методологічна організація системно-структурних*

- досліджень і розробок. *Психологія і суспільство*, 2, 30–49.
- Alfred, G. C. (2011). *Masculinity, hardiness, and psychological well-being in male student veterans* (Doctoral dissertation). <https://hdl.handle.net/10355/14388>
- Azarian, A., Asghar, A., & Habibi, E. (2016). Relationship between psychological hardiness and emotional control index: a communicative approach. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5, 5(S), 216–221.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2, 36–40. <https://www.researchgate.net/publication/228674649>
- Bahadorikhosroshahi, J., & Habibi-Kaleybar, R. (2017). The comparison of psychological hardiness and resilience against educational stressors among veterans and non-veterans students. *Pajoohande*, 22(1), e11. <http://pajoohande.sbm.ac.ir/article-1-2401-en.html>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bartone, P. T. (1999). Hardiness protects against war-related stress in army reserve forces. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 72–82. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.72>
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness? *Military Psychology*, 18(s), 131–148. <https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s>
- Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J., & Williams, T. J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment* 16(1), 78–81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00412.x>
- Bartone, P. T., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Snook S.A. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498–521. <https://doi.org/10.1108/01437730910981908>
- Bartone, P. T. (2012). Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics*, 1(1): 21. <https://doi.org/10.1186/2190-8532-1-21>
- Bartone, P. T., Hystad, S. W., Eid, J., & Brevik, J. I. (2012). Psychological hardiness and coping style as risk/resilience factors for alcohol abuse. *Military Medicine*, 177(5), 517–524. <http://doi.org/10.7205/milmed-d-11-00200>
- Bartone, P. T., Kelly, D. R., & Matthews, M. D. (2013). Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: a prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 200–210. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12029>
- Bartone, P. T., & Homish, G. H. (2020). Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderated-mediation study. *Journal of Affective Disorders*, 265, 511–518. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127>
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*. NY: McGraw-Hill Book Company. <http://dx.doi.org/10.1037/11164-000>

- Bonanno, G. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *The American psychologist*, *59*(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Calvo, J. A., & García, G. M. (2018). Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(2), 362–384. <https://doi.org/10.1111/joop.12194>
- Cash, M. L., & Gardner, D. (2011). Cognitive hardiness, appraisal and coping: Comparing two transactional models. *Journal of Managerial Psychology*, *26*(8), 646–664. <https://doi.org/10.1108/02683941111181752>
- Cerezo, A. G., Galian, A. D., Tarroja, M. C., Mañalac, G. K., & Ysmael, M. P. (2015). Breaking news: How hardiness moderates the impact of burnout on the psychological well-being of filipino journalists covering disasters and emergencies. *Philippine Journal of Psychology*, *48*(2), 175–194. https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502_Final_8Cerezo_et_al.pdf
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, *19*(4), 381–395. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(03\)00023-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(03)00023-4)
- Chincholikar, S. V., & Kulkarni S. (2017). An insight into hardiness status of medical undergraduates *Indian Journal of Community Health*, *29*(2), 191–193. <https://www.iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/745/745>
- Cole, M. S., Field, H. S., & Harris, S. G. (2004). Student learning motivation and psychological hardiness: Interactive effects on students' reactions to a management class. *Academy of Management Learning and Education*, *3*(1), 64–85. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2004.12436819>
- Conrada, R. (1989). Type A behavior, personality hardiness, and cardiovascular response to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(5), 895–903. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.895>
- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Dhaliwal, K. (2013). Revisiting the Academic Hardiness Scale: Revision and revalidation. *Journal of Career Assessment*, *21*(4), 537–554. <https://doi.org/10.1177/1069072712475285>
- Crosson, J. B. (2015). Moderating effect of psychological hardiness on the relationship between occupational stress and self-efficacy among Georgia school psychologists (Doctoral dissertation). <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/392/>
- De la Vega, R., Ruiz, R., Gómez, J., & Rivera, O. (2013). Hardiness in professional Spanish firefighters. *Perceptual and Motor Skills*, *117*(2), 608–614. <https://doi.org/10.2466/15.PMS.117x19z4>
- Desai, R. B. (2017). Psychological hardiness among college students. *International Journal of Indian Psychology*, *4*(3), 80–82. <https://doi.org/10.25215/0403.229>
- Duquette, A., K erouac, S., Sandhu, B. K., Ducharme, E., & Saulnier, E. (1995). Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies*, *32*(5), 443–456. [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(95\)00006-J](https://doi.org/10.1016/0020-7489(95)00006-J)
- Erbes, C. R., Arbisi, P. A., Kehle, S. M., Ferrier-Auerbach, A. G., Barry, R. A., & Polusny, M. A. (2011). The distinctiveness of hardiness, positive emotionality,

- and negative emotionality in National Guard soldiers. *Journal of Research in Personality*, 45(5), 508–512. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.07.001>
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 277–307. <https://doi.org/10.1037/a0020476>
- Escolas, S. M., Pitts, B. L., Safer, M. A., & Bartone, P. T. (2013). The protective value of hardiness on military posttraumatic stress symptoms. *Military Psychology*, 25(2), 116–123. <https://doi.org/10.1037/h0094953>
- Fyhn, T., Fjell, K. K., & Johnsen, B. H. (2016). Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(4), 261–269. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>
- Gayton, S. D., & Kehoe, E. J. (2015). Character strengths and hardiness of Australian army Special Forces applicants. *Military Medicine*, 180(8), 857–862. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-14-00527>
- Ghasemi, Z., & Kajbaf, M. (2019). The relationship of mindfulness, psychological hardiness and spirituality with depression in mothers. *Social Behavior Research & Health*, 3(1), 287–297. <https://doi.org/10.18502/sbrh.v3i1.1033>
- Giurcă, I. C., Cătană, A., Sassu, R., & Bucuță, M. D. (2017). The coping, the hardiness, and the sense of coherence as maintaining factors for military personnel's mental health. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(3), 349–361. <https://doi.org/10.4473/TPM24.3.3>
- Golby, J., & Sheard, M. (2004). Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 933–942. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.10.015>
- Greene, R. L., & Nowack, K. M. (1995). Hassles, hardiness and absenteeism: Results of a 3-year longitudinal study. *Work & Stress*, 9(4), 448–462. <https://doi.org/10.1080/02678379508256892>
- Hammoud, M. S., Bakkar, B. S., Abu-Hilal, M. M., & Al Rujaiibi, Y. S. M. (2019). Relationship between psychological hardiness and career decision-making self-efficacy among eleventh grade students in Sultanate of Oman. *International Journal of Psychology and Counselling*, 11(2), 6–14. <https://doi.org/10.5897/IJPC2018.0556>
- Hasanvand, B., Khaledian, M., & Merati, A. R. (2013). The relationship between psychological hardiness and attachment styles with the university student's creativity. *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(3), 656–660. <https://www.imedpub.com/articles/the-relationship-between-psychological-hardiness-and-attachment-styles-with-the-university-students-creativity.pdf>
- Hystad, S. W., Eid, J., & Laberg, J. C. (2011). Psychological hardiness predicts admission into Norwegian military officer Schools. *Military psychology*, 23(4), 381–389; <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>
- Hystad, S. W., Olsen, O. K., Espevik, R., Säfvenbom, R. (2015). On the stability of psychological hardiness: a three-year longitudinal study, *Military Psychology*, 27(3), 155–168. <https://doi.org/10.1037/mil0000069>
- Jamal, Y. (2017). Relationship of hardiness, optimism and professional life stress among house-job doctors. *Journal of Postgraduate Medical Institute*, 31(1), 12–17.

- <https://jpmi.org.pk/index.php/jpmi/article/view/1935/1777>
- James, B. J., Wilson, W., & McMains, M. J. (2006). An examination of stress hardiness, dysphoria, and anger among police recruits exposed to stressful police academy training. *Journal of Police and Criminal Psychology, 21*(2), 37–54. <https://doi.org/10.1007/BF02855683>
- Johnsen, B. H., Bartone, P. T., Sandvik, A. M., Gjeldnes, R., Morken, A. M., Hystad, S. W., & Stornæs, A. V. (2013). Psychological hardiness predicts success in a Norwegian armed forces border patrol selection course. *International Journal of Selection and Assessment, 21*(4), 368–375. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12046>
- Johnsen, B. H., Hystad, S. W., Bartone, P. T., Laberg, J. C., & Eid, J. (2014). Hardiness profiles: defining clusters of the dispositional resilience scale and their relation to soldiers' health. *Military Behavioral Health, 2*(2), 123–128. <https://doi.org/10.1080/21635781.2013.867789>
- Kardum, I., Hudek-Knežević, J., & Krapić, N. (2012). The structure of hardiness, its measurement invariance across gender and relationships with personality traits and mental health outcomes. *Psihologijske Teme, 21*(3), 487–507. <https://www.researchgate.net/publication/274958349>
- Khademi, A., & Zadeh, M. A. (2015). Relation of some personality variables with mental health of nurses and psychological hardiness at Urmia hospitals. *World Scientific News, 8*(2), 227–237. <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2015/06/WSN-8-2015-227-237.pdf>
- Khaledian, M., Hasanvand, B., & Pour, S. H. (2013). The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences, 5*, 1–9. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.5.1>
- Khoshaba, D. M., & Maddi, S. R. (1999). Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51*(2), 106–116. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.106>
- Kobasa S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Kobasa, S., Hilker, R. R. J., & Maddi, S. (1979). Who stays healthy under stress? *Journal of Occupational Medicine, 21*(9), 595–598.
- Kobasa, S., Maddi, S., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology, 42*(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Zola, M. A. (1983). Type A and hardiness. *Journal of Behavioral Medicine, 6*(1), 41–51. <https://doi.org/10.1007/BF00845275>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., Puccetti, M. C., & Zola, M. A. (1985). Effectiveness of hardiness, exercise and social support as resources against illness. *Journal of Psychosomatic Research, 29*(5), 525–533. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(85\)90086-8](https://doi.org/10.1016/0022-3999(85)90086-8)
- Kokun O., Imas Y., Vovkohon A., Potop A., Korobeynikov G., ... & Polevaya-Secaryanu A. (2018). Physical education and sports as a tool for formation of students' psychophysiological readiness to their professional work. *Journal of Physical*

- Education and Sport*, 18(2), 966–971. <https://doi.org/10.7752/jpes.2018.02143>
- Krauss, S. W., Russell, D. W., Kazman, J. B., Russell, C. A., Schuler, E. R., & Deuster, P. A. (2019). Longitudinal effects of deployment, recency of return, and hardiness on mental health symptoms in U. S. Army combat medics. *Traumatology*, 25(3), 216–224. <https://doi.org/10.1037/trm0000173>
- Lo Bue, S. (2015). *Hardiness in the heart of the military* (Doctoral dissertation). <https://core.ac.uk/reader/34622593>
- Lo Bue, S., Kintaert, S., Taverniers, J., Mylle, J., Delahaij, R., & Euwema, M. (2016). Hardiness differentiates military trainees on behavioural persistence and physical performance. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14(4), 1–11. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1232743>
- Maddi, S. R. (1987). Hardiness training at Illinois Bell Telephone. In J. P. Opatz (Ed.), *Health promotion evaluation* (pp. 101–115). Stevens Point, WI: National Wellness Institute.
- Maddi, S. R. (1999). The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 83–94. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.83>
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279–298. <https://doi.org/10.1177/0022167804266101>
- Maddi, S. R. (2007). Relevance of hardiness assessment and training to the military context. *Military Psychology*, 19(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/08995600701323301>
- Maddi, S.R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2009). Hardiness training facilitates performance in college. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 566–577. <https://doi.org/10.1080/17439760903157133>
- Maddi, S. R., & Hess, M. J. (1992). Personality hardiness and success in basketball. *International Journal of Sport Psychology*, 23(4), 360–368.
- Manning, M. R., Williams, R. F., & Wolfe, D. M. (1988). Hardiness and the relationship between stressors and outcomes. *Work & Stress*, 2(3), 205–216. <https://doi.org/10.1080/02678378808259168>
- Mathis, M., & Lecci, L. (1999). Hardiness and college adjustment: Identifying students in need of services. *Journal of College Student Development*, 40(3), 305–309.
- Matthews, M. D. (2008). Towards a positive military psychology. *Military Psychology*, 20(4), 289–298. <https://doi.org/10.1080/08995600802345246>
- Mazerolle, S. M., Eason, C. M., & Goodman, A. (2018). An Examination of Relationships Among Resiliency, Hardiness, Affectivity, and Work-Life Balance in Collegiate Athletic Trainers. *Journal of athletic training*, 53(8), 788–795. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-311-17>
- McCranie, E. W., Lambert, V. A., & Lambert, C. E. (1987). Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research*, 36(6), 374–378. <https://doi.org/10.1097/00006199-198711000-0001>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas-Beltrán, P. M., Boada-Grau, J., & Lucas-Mangas, S. (2015). *Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort*. *Personality and Individual Differences*, 85, 105–110. <https://doi.org/105->

110 10.1016/j.paid.2015.04.044

- Moradi, A., Ebrahimi, M. E., & Rad, I. S. (2018). The relationship between psychological hardiness, demographic variables, and mental disorders of the nursing staff at Be'sat hospital, Hamadan. *Journal of Research in Medical and Dental Science*, 6(3), 198–205. <https://doi.org/10.24896/jrmds.20186331>
- Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 2(1), 34–40. <https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/view/243>
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Nordmo, M., Hystad, S. W., Sanden, S., & Johnsen, B. H. (2017). The effect of hardiness on symptoms of insomnia during a naval mission. *International maritime health*, 68(3), 147–152. <https://doi.org/10.5603/IMH.2017.0026>
- Opeyemi, S. M. I. (2016) Hardiness, sensation seeking, optimism and social support as predictors of stress tolerance among private secondary schools teachers in Lagos state. *Clinical Depression*, 2(3), 116. <https://doi.org/10.4172/2572-0791.1000116>
- Orme, G. J., & Kehoe, E. J. (2014). Hardiness as a predictor of mental health and well-being of Australian army reservists on and after stability operations. *Military Medicine*, 179(4), 404–412. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-13-00390>
- Pitts, B. L., Safer, M. A., Russell, D. W., & Castro-Chapman, P. L. (2016). Effects of hardiness and years of military service on posttraumatic stress symptoms in U.S. Army medics. *Military Psychology*, 28(4), 278–284. <https://doi.org/10.1037/mil0000106>
- Rezae, A., Ghaffari, M., & Zolfalifam, J. (2009). A survey and comparison of team cohesion, role ambiguity, athletic performance and hardiness in elite and non elite football players. *Research Journal of Biological Sciences*, 4(9), 1010–1015.
- Qaisy, L. M. (2016). Psychological hardiness level at Tafila technical university students. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 16(4), 1–7. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2016/25515>
- Sheard, M. (2009). Hardiness commitment, gender, and age differentiate university academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), 189–204. <https://doi.org/10.1348/000709908X304406>
- Sheard, M., & Golby, J. (2007). Hardiness and undergraduate academic study: The moderating role of commitment. *Personality and Individual Differences*, 43(3), 579–588. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.01.006>
- Sheard, M., & Golby, J. (2010). Personality hardiness differentiates elite-level sport performers. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8(2), 160–169. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2010.9671940>
- Shepperd, J. A., & Kashani, J. H. (1991). The relationship of hardiness, gender, and stress to health outcomes in adolescents. *Journal of Personality*, 59(4), 748–768. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00930.x>
- Simoni, P. S., & Paterson, J. J. (1997). Hardiness, coping, and burnout in the nursing workplace. *Journal of Professional Nursing*, 13(3), 178–185. [https://doi.org/10.1016/S8755-7223\(97\)80069-5](https://doi.org/10.1016/S8755-7223(97)80069-5)

- Sinclair, R. R., & Oliver, C. M. (2003). *Development and validation of a short measure of hardiness* (Defense Technical Information Center Report No. DABN03-03-T-0462). Portland, OR: Portland State University. Retrieved from ResearchGate website: <https://www.researchgate.net/publication/277750852>
- Skomorovsky, A., & Sudom, K. A. (2011). Psychological well-being of Canadian forces officer candidates: The unique roles of hardiness and personality. *Military Medicine*, *176*(4), 389–396. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-10-00359>
- Taylor, M. K., Pietrobon, R., Taverniers, J., Leon, M. R., & Fern, B. J. (2013). Relationships of hardiness to physical and mental health status in military men: a test of mediated effects. *Journal of Behavioral Medicine*, *36*(1), 1–9. <https://doi.org/10.1007/s10865-011-9387-8>
- Thomas, S., Reeves, C., Agombar, J., & Greenlees, I. (2013). Personality hardiness at different levels of competitive motorcycling. *Perceptual & Motor Skills*, *116*(1), 315–321. <https://doi.org/10.2466/30.06.PMS.116.1.315-321>
- Thomassen, Å. G., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., Johnsen, G. E., Laberg, J. C., & Eid, J. (2015). The combined influence of hardiness and cohesion on mental health in a military peacekeeping mission: A prospective study. *Scandinavian Journal of Psychology*, *56*(5), 560–566. <https://doi.org/10.1111/sjop.12235>
- Thomassen, Å. G., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., Johnsen, G. E., & Bartone, P. T. (2018). The effect of hardiness on PTSD symptoms: A prospective mediational approach. *Military Psychology*, *30*(2), 142–151. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425065>
- Westman, M. (1990). The relationship between stress and performance: The moderating effect of hardiness. *Human Performance*, *3*(3), 141–155. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0303_1
- Zakin, G., Solomon, Z., & Neria, Y. (2003). Hardiness, attachment style, and long term psychological distress among Israeli POWs and combat veterans. *Personality and Individual Differences*, *34*(5), 819–829. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00073-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00073-9)

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

- Кокун Олег Матвійович** – заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор.
- Клименко Віктор Васильович** – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.
- Корніяка Ольга Миколаївна** – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.
- Гуменюк Галина Вадимівна** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.
- Кружева Тетяна Володимирівна** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.
- Панасенко Наталія Миколаївна** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.
- Серьогін Юрій Володимирович** – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат технічних наук, доцент.
- Болотнікова Інга Вікторівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, ст. н. с.
- Завадська Тетяна Василівна** – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат біологічних наук, ст. н. с.
- Войтович Марія Володимирівна** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
- Гомонюк Володимир Олександрович** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
- Дзвоник Галина Петрівна** – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
- Савченко Тетяна Леонідівна** – молодший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
- Коробейнікова Іванна Георгіївна** – молодший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**Коkun Олег Матвійович, Клименко Віктор Васильович,
Корніяка Ольга Миколаївна, Гуменюк Галина Вадимівна,
Кружева Тетяна Володимирівна, Панасенко Наталія Миколаївна,
Серьогін Юрій Володимирович, Болотнікова Інга Вікторівна,
Завадська Тетяна Василівна, Войтович Марія Володимирівна,
Гомонюк Володимир Олександрович, Дзвоник Галина Петрівна,
Савченко Тетяна Леонідівна, Коробейнікова Іванна Георгіївна**

**ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ
ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

Монографія

За редакцією О. М. Кокуна

Підписано до друку 18.10.2021
Формат 60x84/8. Авт. арк 12,0

Видавець Вікторія Кундельська
*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців ДК № 7454 від 21.09.2021 р.*

79037, Львів, вул. Студинського, 4
тел. +380 98 44 92 543, +380 50 73 42 330
e-mail: kundelskaviktoria6859@gmail.com