m_educ_2026_177

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

СТИЛЬ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ЯК УМОВА РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКА

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 223 м курсу
Яцюк Дар'я Михайлівна

Керівник:
канд. політ. наук,
доц. **Фесун Галина Стефанівна**

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол №____від _____ 2025 р.
Зав. кафедрою __доц. Радчук В.М.

ЧЕРНІВЦІ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП 4

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СТИЛЮ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ЯК УМОВИ РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКА 9

1.1.Стиль саморегуляції поведінки як предмет дослідження у психології.....9

1.2.Теоретичні основи у визначенні життєстійкості у психологічній науці...19

1.3. Особливості стилю саморегуляції особистості керівника як умови його життєстійкості.....30

РОЗДІЛ ІІ. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТИЛЮ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ЯК УМОВИ РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКА.....38

2.1. Методики та організація процедури дослідження.....38

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....41

2.3. Програма розвитку стилів саморегуляції поведінки керівників з метою підвищення рівня їхньої життєстійкості.....58

ВИСНОВКИ.....60

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....63

ДОДАТКИ.....71

АНОТАЦІЯ

Яцюк Д. М. Стиль саморегуляції поведінки як умова розвитку життєстійкості керівника. Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр».

Сучасна соціально-психологічна ситуація характеризується зростанням напруги, спричиненої політичною нестабільністю, економічними труднощами та зміною усталених моделей взаємодії. У таких умовах посилюється потреба в усвідомленні суспільства як цілісної спільноти, орієнтованої на взаємопідтримку та пріоритет суспільних інтересів.

На тлі руйнування традиційних систем стосунків і ціннісних орієнтирів особливої актуальності набуває дослідження особистісних рис, що забезпечують людині здатність долати зовнішній тиск, адаптуватися до швидких змін і раціонально використовувати власні ресурси.

Основна увага зосереджується на формуванні активної, стійкої та цілеспрямованої особистості, здатної не лише пристосовуватися до нових умов, а й впливати на них, перетворюючи життєві труднощі на можливості для розвитку.

Ключові слова: соціально-психологічна ситуація; суспільні інтереси; особистісні риси; адаптація; стресостійкість; саморегуляція; ціннісні орієнтації; ресурси особистості.

ABSTRACT

Daria Yatsiuk. Style of Self-Regulation of Behavior as a Condition for the Development of a Leader's Resilience. – Manuscript. Qualification work for obtaining the educational degree «Master».

The current socio-psychological situation is marked by increasing tension caused by political instability, economic difficulties, and shifts in established models of social interaction. Under these conditions, the need to perceive society as a cohesive community oriented toward mutual support and the prioritization of collective interests becomes more pronounced.

Against the backdrop of disrupted relationship systems and value frameworks, the study of personality traits that enable individuals to withstand external pressure, adapt to rapid changes, and use their resources efficiently becomes particularly relevant.

The focus is placed on the development of an active, resilient, and goal-oriented personality capable not only of adapting to new circumstances but also of influencing them, transforming life challenges into opportunities for growth.

Keywords: socio-psychological situation; societal interests; personal traits; adaptation; stress resilience; self-regulation; value orientations; personal resources.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають послання на відповідне джерело.

_____ Д. М. Яцюк

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасну соціально-психологічну ситуацію можна з упевненістю охарактеризувати як напружену. Якщо раніше людина могла не турбуватися про своє найближче майбутнє, то сьогодні ситуація суттєво змінилася. Світ перебуває у періоді соціально-психологічних трансформацій, коли раціональна діяльність стає вирішальним чинником подальшого існування людства. Політична нестабільність, емоційна напруга та економічні труднощі є яскравими індикаторами того, що наразі особливо актуальним постає усвідомлення суспільства як єдиної, розумної та взаємопідтримувальної спільноти, у якій суспільні інтереси мають переважати над особистими.

В умовах трансформації усталених соціальних взаємин, зміни поведінкових моделей і переорієнтації цінностей особливої ваги набуває дослідження особистісних характеристик, що забезпечують здатність людини ефективно адаптуватися до зростаючого стресового навантаження та інтенсивного ритму сучасності. Такі якості сприяють продуктивній діяльності, професійному становленню та оптимальному розподілу власних ресурсів, зокрема часу, що стає критично важливим у умовах постійних соціальних та культурних змін.

Особливого значення набуває проблема формування у людини здатності не лише адаптуватися до нових життєвих умов, але й активно впливати на них, змінюючи навколишню дійсність відповідно до власних цінностей і цілей. Йдеться про особистість, яка здатна протистояти складним життєвим обставинам, засвоювати з них позитивний досвід і перетворювати життєві труднощі на нові можливості для розвитку, попри зовнішній тиск і несприятливі умови [46, с. 24-32].

Отже, особливої значущості набуває проблема дослідження та розвитку особистості, що володіє життєстійкістю як інтегральною якістю, яка забезпечує ефективне подолання стресових ситуацій і сприяє гармонійному особистісному становленню в умовах сучасного суспільства.

Питання становлення й розвитку особистості досліджували багато українських та іноземних науковців, серед яких А. Авер'янова, О. Блінов, Н. Видолюб, Н. Жигайло, О. Шибрук, Т. Клибанівська, С. Максименко, І. Яворська-Вєтрова та інші [1; 3; 6; 19; 25; 30; 57].

Життєстійкість розглядається як інтегральна характеристика особистості, що відображає її здатність зберігати внутрішню рівновагу, активно протистояти труднощам і конструктивно долати стресові ситуації. Дослідженням цього феномену займалися: С. Кобас, С. Мадді, Р. Харвей, Д. Хошаба, Т. Клібайс, О. Кокун, К. Маннапова, Н. Старинська, О. Краєва, О. Хованець, О. Чиханцева та інші науковці [26; 27; 32; 51; 53; 62; 63].

Наявність життєстійкості забезпечує осмислене й активне взаємодіяння особистості з навколишнім світом, сприяє формуванню ціннісно-смислових орієнтацій, допомагає у розв'язанні життєвих проблем, підвищує здатність ефективно долати стресові та травматичні події. Завдяки життєстійкості людина може гармонійно розвиватися в умовах мінливого соціуму, реалізовувати свій творчий потенціал і виступати як суб'єкт власної діяльності [47, с. 264-267].

Таким чином, вивчення феномена життєстійкості набуває особливої наукової та практичної значущості, оскільки воно пов'язане з пошуком внутрішніх ресурсів особистості, які забезпечують її ефективне функціонування у складних життєвих умовах.

Одним із важливих чинників, що зумовлюють життєстійкість, є саморегуляція особистості. Проблеми саморегуляції привертали увагу таких учених, як Є. Антипін, О. Блінов, І. Болотнікова, О. Лазуренко, К. Молід, Ю. Олександров, С. Паламар, К. Римар, Ю. Савченко [3; 4; 29;30; 34; 36; 40]. Саморегуляція розглядається як система внутрішніх механізмів, що забезпечують усвідомлене керування власною поведінкою, емоційними станами та діяльністю, спрямованими на досягнення поставлених цілей.

Водночас у науковій літературі досі недостатньо представлено цілісні дослідження, присвячені умовам формування життєстійкості саме у керівників

– осіб, на яких покладено відповідальність за прийняття рішень, організацію взаємодії з підлеглими та подолання професійного стресу.

Отже, виникає необхідність вивчення особливостей і умов життєстійкості керівників, а також чинників, що забезпечують її підтримання та розвиток. Наше припущення полягає в тому, що одним із провідних чинників життєстійкості керівника є стиль саморегуляції його поведінки.

Мета дослідження: вивчити характер взаємозв'язку між стилем саморегуляції поведінки керівника та рівнем його життєстійкості, а також розробити програму, спрямовану на підвищення життєстійкості керівників.

Об'єкт дослідження: життєстійкість керівника організації.

Предмет дослідження: стиль саморегуляції поведінки як умова розвитку життєстійкості керівника

Гіпотеза: Існує позитивний зв'язок між стилем саморегуляції поведінки керівників та рівнем їхньої життєстійкості. Керівники, які здатні докладати значних зусиль для досягнення цілей, адекватно оцінюють власну діяльність, виявляють гнучкість і вміння адаптуватися до змін середовища, характеризуватимуться вищими показниками життєстійкості.

Для реалізації визначеної мети, з огляду на об'єкт і предмет дослідження, сформульовано такі **завдання емпіричного дослідження:**

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення проблеми стилів саморегуляції поведінки та життєстійкості особистості.
2. Емпірично дослідити стилі саморегуляції поведінки та рівень життєстійкості керівників.
3. Встановити наявність взаємозв'язку між стилем саморегуляції поведінки та показниками життєстійкості керівників.
4. Розробити програму розвитку стилів саморегуляції поведінки керівників із метою підвищення рівня їхньої життєстійкості.

Проблема саморегуляції має глибоке коріння у вітчизняній психологічній науці. С. Максименко, К. Молід, Ю. Олександров, К. Римар описали концепцію функціональної системи, у межах якої саморегуляція

розглядається як складний динамічний процес узгодження дій усіх підсистем організму, спрямований на досягнення корисного результату [31; 34; 40]. Саме їхні праці заклали фізіологічне підґрунтя розуміння механізмів регуляції поведінки.

Н. Сидоренко розвинув ідею саморегуляції у психологічному контексті, визначаючи її як усвідомлений процес цілепокладання, планування, оцінки результатів і корекції власної діяльності [46, с. 264-267]. Він вважав, що успішна саморегуляція ґрунтується на здатності людини до самоконтролю, передбачення наслідків своїх дій та самокорекції поведінки.

Отже, у працях названих авторів саморегуляція трактується як інтегральна властивість особистості, що забезпечує внутрішню організованість, здатність до свідомого контролю, адаптації та оптимізації власної поведінки відповідно до цілей і вимог ситуації.

Поняття життєстійкості було введене в науковий обіг С. Мадді, який розглядав її як особистісний ресурс, що дозволяє людині ефективно долати стресові ситуації, зберігаючи внутрішню рівновагу та цілісність. Учений виділив три основні компоненти життєстійкості: залученість, контроль і прийняття ризику, які забезпечують активну життєву позицію та готовність до подолання труднощів [63, с. 168-177].

У подальших дослідженнях Д. Кошаба, яка є співатором моделі С. Мадді експериментально підтвердила позитивний вплив життєстійкості на психічне здоров’я, емоційну стабільність і професійну ефективність людини. С. Мадді визначив життєстійкість як системну характеристику смислової регуляції особистості, тісно пов’язану з осмисленістю життя, цілепокладанням і відповідальністю [64, с. 72-85].

О. Кокун, Т. Титаренко розглядали життєстійкість як інтегральний показник психологічної надійності особистості, який визначає її здатність до саморегуляції, контролю емоцій і стресостійкої поведінки [26; 47]. У їхніх роботах підкреслюється роль життєстійкості у професійному становленні та розвитку керівників, військовослужбовців, педагогів.

Таким чином, аналіз наукових підходів показує, що саморегуляція і життєстійкість є взаємопов'язаними характеристиками особистості. Саморегуляція визначає механізми свідомого керування поведінкою, тоді як життєстійкість забезпечує мотиваційно-смислову основу здатності людини діяти ефективно в умовах стресу, невизначеності та змін. Обидва феномени мають особливе значення у діяльності керівників, адже сприяють прийняттю відповідальних рішень, стійкості до професійного вигорання та підтриманню високої ефективності управлінської діяльності.

Методи дослідження: *теоретичні:* аналіз, порівняння та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; *емпіричні:* анкетування, психологічне тестування, методи статистичного аналізу даних із використанням математичних критеріїв: коефіцієнта кореляції Пірсона для виявлення взаємозв'язку між показниками компонентів життєстійкості та стилів саморегуляції поведінки, а також методи кількісного та якісного опису.

Методики дослідження:

1. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової.
2. Методика «Життєстійкість особистості», С. Мадді.
3. «Опитувальник копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра.

База та вибірка дослідження: дослідження проводилось на базі мережі магазинів українських брендів жіночого одягу Рарауа. Усього у дослідженні взяло участь 35 керівників підрозділів мережі магазинів, серед яких маркетологи, керівники магазинів, керівники інтернет-магазину, менеджери з персоналу та регіональні представники віком від 25 до 35 років.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СТИЛЮ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ЯК УМОВИ РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКА

1.1. Стиль саморегуляції поведінки як предмет дослідження у психології

Сьогодні з'являється дедалі більше різноманітних теоретичних підходів до осмислення однієї з ключових наукових проблем – саморегуляції особистості. Саморегуляцію трактують як властивість будь-якої матерії, що пояснює механізми роботи систем і забезпечує їхню стійкість. Термін «саморегуляція» підкреслює природну, біологічну сторону людини як індивіда, тоді як «саморегулювання» відображає соціальний вимір її існування як особистості.

Поняття саморегуляції дедалі частіше використовується у психологічній науці. Водночас воно має різні трактування та інтерпретується неоднозначно в межах різних теоретичних підходів і шкіл. Варто насамперед зазначити, що це поняття не є суто психологічним за своїм походженням — воно більш характерне для фізіології. У цьому контексті поняття саморегуляції первинно асоціюється з такими явищами, як рівновага, норма, адаптація та гомеостаз.

Ще у 1903 році І. Павлов наголошував, що основне завдання фізіологічного дослідження полягає у виявленні механізмів, завдяки яким як нижчі, так і вищі організми, незважаючи на складність своєї будови, зберігають цілісність і рівновагу із навколишнім середовищем. Згодом учений охарактеризував людину як саморегульовану систему, яка здатна не лише направляти, підтримувати та виховувати, але й вдосконалювати [19, с. 82].

Ці ідеї знайшли подальший розвиток у межах теорії функціональних систем, запропонованої О. Фурс [50, с. 135-145]. З позиції цієї теорії функціональні системи є динамічними, саморегульованими утвореннями, елементи яких взаємодіють задля досягнення корисного, адаптивного результату для організму.

Саме така тісна прив’язаність поняття «саморегуляція» до адаптивних форм функціонування живих організмів і ускладнює його застосування в психологічній науці. Це спричиняє різні, подекуди суперечливі трактування поняття «саморегуляція» та веде до необґрунтованих спроб застосовувати адаптивні гомеостатичні моделі до людської психіки за аналогією з фізіологічним гомеостазом [23, с. 82-87]. Також О. Лазуренко у своїх працях зазначав, що психіка людини відіграє активну роль у регуляції поведінки, що вирізняється більш високими формами свідомого й цілеспрямованого пристосування до умов середовища, на відміну від пасивної адаптації, властивої тваринам [29, с. 47-53].

Саморегуляцію інколи трактують як переважно мимовільний психічний процес, що значно звужує її змістове наповнення та не відображає реальної складності цього феномена. Уже саме трактування саморегуляції як суто психічного процесу є дискусійним. Саморегуляцію доцільніше розглядати як принцип, що зумовлює цілісність і стабільність діяльності людини, а також упорядковує психічні процеси, через які ця діяльність реалізується, їхню внутрішню взаємозалежність, єдність, спрямованість та детермінацію [14, с. 196-205].

Найчастіше саморегуляцію намагаються звести до свідомого контролю людиною власної поведінки та дій. У такому випадку її визначають як процес, що включає планування дій, регулювання вольових зусиль, контроль над імпульсами, самоконтроль. Натомість результати емпіричних досліджень переконливо свідчать, що регуляція будь-якої достатньо складної людської діяльності здійснюється через взаємодію як свідомих, так і неусвідомлюваних психічних механізмів, що зумовлює багатовимірність і структурованість процесу саморегуляції.

На думку І. Гуляс, саморегуляцію слід осмислювати через взаємозв’язок свідомого й несвідомого, довільного й мимовільного, їхню взаємодію та взаємопереходи в межах єдиної цілісної системи психічної саморегуляції [14, с. 196-205]. Свідоме регулювання становить верхній рівень загальної системи

психічної регуляції, однак ототожнення саморегуляції виключно з цим рівнем значно звужує її концептуальні межі й суперечить фундаментальним засадам теорії. Саморегуляція розглядається як прояв цілісного функціонування психіки, що діє як ієрархічна, багаторівнева структура, у якій взаємодіють різні механізми та форми психічної активності.

Вагомий внесок у постановку та теоретичне осмислення проблем психічної саморегуляції зробили Т. Кириченко, О. Лазуренко, С. Максименко, Ю. Олександров, О. Фурс [23; 30; 31; 34;50].

Розглядаючи саме поняття саморегуляції поведінки, Ю. Ахтирська запропонувала аналізувати його у двох значеннях. Перше трактування є загальним і охоплює базову орієнтацію особистості, що визначає провідний вектор її поведінкової та внутрішньої активності.

Друге, більш вузьке, розкриває структуру процесу саморегуляції та способи її організації [39, с. 83-93].

На сучасному етапі розвитку психології ще не сформувалося цілісне й загальноприйняте тлумачення понять самоуправління і саморегуляції. Отже, психічну саморегуляцію можна визначити як цілеспрямоване впливання особи на власні психічні процеси, стани та індивідуальні характеристики, а також на хід діяльності й поведінки з метою їхнього збереження, корекції чи оптимізації. [48, с. 207-215]. Суб’єктом саморегулювання виступає сама особа, тоді як об’єктом можуть бути її психічні процеси й стани, виконувана діяльність або власна поведінка.

Поняття «саморегуляція» отримало особливий розвиток у межах диференціальної психофізіології. Поведінка людини, її енергія та динаміка визначаються, головним чином, двома автономними силами: активністю та здатністю до самоконтролю. Зокрема, інтелектуальний самоконтроль – це вміння створити стратегію та використовувати її як внутрішній компас для керування як зовнішніми діями, так і внутрішніми думками чи емоціями [48, с. 207-215].

Найбільш широке розуміння саморегуляції пов’язане з її визначенням як здатності індивіда самостійно регулювати власну діяльність. У цьому контексті виділяють поняття «суспільної регуляції», яка певним чином взаємодіє з процесами саморегуляції. При цьому наявність соціально нормованих форм поведінки та діяльності не виключає існування індивідуально специфічних способів активності та дій [48, с. 207-215].

Суб’єктне існування людини є складним і багатогранним, воно формується завдяки цілісній системі психічних процесів і проявляється у різних формах діяльності. Одним із ключових проявів суб’єктності людини є її довільна, усвідомлена активність, орієнтована на досягнення конкретних цілей. Поняття «суб’єкт» акцентує увагу на активному початку особистості, завдяки якому вона реалізує свої реальні взаємодії з дійсністю. Тому при дослідженні суб’єктних характеристик, особливо у контексті конкретної проблеми, говорять про людину як про суб’єкта діяльності, соціальної поведінки, спілкування, вчинків, саморозвитку — тобто як про носія свідомої, цілеспрямованої активності, що має для неї значення, і в рамках якої вона виступає ініціатором, творцем та господарем своїх дій [48, с. 207-215].

Саме тому в контексті загального розвитку суб’єктного буття людини одним із ключових завдань сучасної психології є вивчення проблеми свідомого регулювання людиною власної довільної, цілеспрямованої активності. Розглядаючи людину як носія вищих психічних функцій, яка самостійно визначає цілі своїх дій і реалізує їх засобами, доступними та прийнятними для неї, також обраними самостійно, можна говорити про процес свідомої саморегуляції [49, с. 73].

Свідома саморегуляція розглядається як системно організований процес внутрішньої психічної активності людини, що включає ініціацію, планування, підтримку, контроль та управління різними видами довільної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей. Її значення в житті людини очевидне, адже майже всі сфери життя включають численні види діяльності, вчинки, акти спілкування та іншу цілеспрямовану активність.. Саме довільна

цілеспрямована активність, що забезпечує взаємодію з навколишнім світом, людьми та умовами середовища, виступає основним способом суб'єктного існування людини. Чим краще розвинена здатність особистості до саморегуляції, тим вищі показники її ефективності, продуктивності та надійності у виконанні довільних дій, що прямо впливає на досягнення бажаного результату. Крім того, усі індивідуальні особливості поведінки та діяльності залежать від функціональної сформованості, динамічних характеристик і змістовних аспектів процесів саморегуляції, які реалізує суб'єкт активності [23, с. 82-87].

Саморегуляція цілеспрямованої діяльності виступає загальною функцією цілісної психіки людини, у межах якої проявляється єдність різних рівнів, аспектів, можливостей, функцій, процесів і здібностей психіки [23, с. 82-87].

Хоча термін «саморегуляція» та його похідні («механізм саморегуляції», «ефект саморегуляції») використовуються часто, вони нерідко залишаються розмитими і не мають чіткого змістовного навантаження.

На практиці, коли дослідники використовують ці терміни, вони, по суті, не пояснюють, як саме працює зв'язок між певним фактором і результатом; вони лише констатують, що цей зв'язок існує в контексті саморегуляції. Іншими словами, термін «саморегуляція» часто є просто посиланням, а не справжнім поясненням [23, с. 82-87].

Структура та динаміка процесів психічної саморегуляції людини нерозривно пов'язані з особливостями її психіки як засобу відображення реальності та подання цієї інформації до свідомості. Це означає, що унікальні характеристики людської психіки визначають:

1. Склад і характер виконання регуляторних функцій (таких як планування, моделювання, програмування, оцінка результату), які входять до загального процесу саморегуляції.

2. Специфіку взаємодії між цими функціями (міжфункціональні зв'язки), що забезпечує системну цілісність усього процесу регуляції поведінки та діяльності.

Тобто, те, як наш мозок сприймає, обробляє і усвідомлює світ, прямо впливає на те, як саме ми контролюємо свої дії та внутрішні стани. Чим складніша психіка, тим складніша і гнучкіша система саморегуляції [23, с. 82-87].

То ж для ефективного вивчення закономірностей саморегуляції необхідно застосовувати системний підхід. Цей підхід повинен мати подвійну орієнтацію: 1) загальні регуляторні принципи (наприклад, принцип зворотного зв'язку); специфіку людської психіки (наприклад, через свідоме цілепокладання, формування внутрішньої моделі умов). Суть полягає у тому, щоб аналізувати саморегуляцію не лише з точки зору універсальних механізмів управління, але й враховувати її унікальні прояви та інструменти, які надає людська психіка.

Процес саморегуляції варто розглядати як цілісну, замкнуту (циклічну) за структурою, але інформаційно відкриту систему, що формується взаємодією функціональних блоків. Виділення таких блоків обґрунтовується їхніми специфічними регуляторними функціями, а цілісність і взаємодія цих блоків забезпечується загальним процесом регуляції, спрямованим на досягнення прийнятої суб’єктом мети [23, с. 82-87].

Жоден аспект психічного розвитку — інтелектуальний, вольовий, моральний чи інший, який зазвичай є основним об’єктом уваги в навчально-виховній практиці, не гарантує автоматичного формування досконалої системної функціональної структури регуляторних процесів. Зазвичай ця структура формується стихійно під час різних видів діяльності дитини і, як показує практика, далеко не завжди ефективно [29, с. 47-53].

Незалежно від того, як саме людина намагається контролювати себе (тобто, якими розумовими інструментами користується), якщо система її самоконтролю недосконала, вона не зможе якісно організувати свою

діяльність і, відповідно, не досягне високих результатів, чи продуктивності у діяльності [29, с. 47-53].

Виходячи з усього вищезазначеного, проблема психічної саморегуляції, свідомих дій визнається однією з фундаментальних у психології, оскільки вона стосується людини як активного діяча. Дослідження структури саморегуляції дозволяє не лише зрозуміти, *як* людина керує собою, але й створює основу для ефективного втручання та розвитку [40].

Модель саморегуляції Т. Кириченко, О. Лазуренко розглядає процес саморегуляції як цикл із шести взаємопов'язаних ланок, або етапів, необхідних для успішного виконання будь-якої свідомої діяльності (навчання, праці, спорту). Усі ці ланки є інформаційними структурами і працюють лише разом, як єдина система [23, с. 82-87; 29,с. 47-53].

1. Мета діяльності (що робити?). Це відправна точка всього процесу. Суб'єкт (людина) усвідомлює та приймає те, чого він прагне досягти. Вся подальша саморегуляція орієнтована на реалізацію саме цієї, суб'єктивно прийнятої, мети.

2. Суб'єктивна модель умов (де і як робити?). Це внутрішнє відображення, ментальна карта усіх зовнішніх (оточення, ресурси) та внутрішніх (власні здібності, стан) факторів, які, на думку людини, є важливими для успіху. Ця модель є основою для планування дій.

3. Програма дій (послідовність кроків). Це конкретний план або алгоритм, який людина будує для досягнення мети, враховуючи змодельовані умови. Програма деталізує: характер, послідовність, способи виконання та часові параметри всіх необхідних кроків.

4. Критерії успішності (як зрозуміти, що добре?). Це деталізація та уточнення початкової, часто загальної, мети. Людина самостійно формулює чіткі показники, за якими вона буде оцінювати проміжні та кінцеві результати (наприклад, «зробити не менше 10 сторінок», «виконати без помилок»).

5. Контроль і оцінка результатів (перевірка). На цьому етапі відбувається порівняння фактичних поточних або кінцевих результатів із суб'єктивними

критеріями успішності. Ця ланка надає інформацію про те, чи відповідає реальний хід діяльності запланованому.

6. Рішення щодо корекції (виправлення). Ця ланка відповідає за ухвалення рішення про зміни. Якщо контроль виявив розбіжності між планом і реальністю, людина вирішує, що потрібно змінити. Корекція може стосуватися не лише дій, але й будь-якої іншої ланки циклу, наприклад, можна уточнити модель умов або переглянути критерії успішності [23, с. 82-87; 29,с. 47-53].

Психічна саморегуляція – це складний процес, який забезпечує подолання людиною інформаційної невизначеності на різних етапах діяльності та узгодження цих етапів між собою. Іншими словами, саморегуляція полягає у здатності людини самостійно приймати низку взаємопов'язаних рішень, що стосуються постановки мети, вибору засобів її досягнення, контролю власних дій і оцінки результатів.

Цей процес передбачає активне подолання невизначеності – як у змісті діяльності, так і в її особистісному значенні. Людина постійно робить вибір між різними варіантами поведінки, спираючись на власні цінності, мотиви та досвід. Таким чином, саморегуляція виступає не лише як механізм контролю, а й як процес осмислення власної активності [12].

Модель функціональної побудови процесів саморегуляції описує, як саме відбувається регуляція діяльності, тобто розкриває її внутрішній механізм. Функціональна структура визначає послідовність основних етапів регуляції: усвідомлення мети, планування дій, контроль за їх виконанням, корекцію поведінки та оцінку досягнутих результатів. Саме ця формальна сторона процесу є найбільш стійкою складовою психічної саморегуляції, незалежно від змісту діяльності [50, с. 135-145].

Аналіз функціональної структури саморегуляції (як саме відбувається процес контролю) є фундаментом для переходу до її другого аспекту – змістовно-психологічного. Спочатку ми розібралися з алгоритмом саморегуляції, а тепер маємо зрозуміти, якими інструментами (психічними

процесами) людина користується на кожному кроці цього алгоритму. До них належать сприймання, мислення, емоції, мотивація, цінності, установки тощо. Саме через цей аспект саморегуляція постає як живий, емоційно насичений процес, у якому проявляються особистісні смисли, ставлення людини до діяльності та індивідуальні особливості її поведінки.

Обидва аспекти функціональний і змістовно-психологічний є взаємопов'язаними та невіддільними. Неможливо зрозуміти, як відбувається саморегуляція, не враховуючи її структурної організації, так само як не можна дослідити її зміст без розуміння механізмів, що забезпечують процес регуляції. Модель функціональної структури саморегуляції дає змогу оцінювати, наскільки окремі психічні явища (наприклад, емоції, увага, мотивація) залучені до виконання певних регуляторних функцій, яке місце вони займають у цілісному процесі управління діяльністю. Це дозволяє уникати спрощеного підходу, коли окремі психологічні феномени напряму пов'язуються з поведінкою, не враховуючи складний процес їхньої взаємодії у структурі саморегуляції [50, с. 135-145].

Отже, нормативна модель психічної саморегуляції є важливим концептуальним інструментом у психологічних дослідженнях. Вона дає можливість глибше зрозуміти закономірності цілеспрямованої активності людини, процеси становлення її суб'єктності, а також механізми формування вольових і саморегуляційних якостей у різних видах діяльності.

Таким чином, запропонований підхід до розуміння психічної саморегуляції відкриває нові можливості для практичного та наукового застосування. Зокрема, він дає змогу глибше аналізувати особливості регуляції різних видів діяльності та пов'язані з ними специфічні труднощі, які можуть виникати у процесі їх виконання.

Це створює передумови для оптимізації інформаційного забезпечення професійної діяльності, тобто для більш точного добору, обробки та використання інформації, необхідної для ефективного виконання роботи. Крім того, у сфері професійного відбору та орієнтації стає можливим застосування

принципу відповідності індивідуальних особливостей саморегуляції вимогам конкретної професії. Це дозволяє більш обґрунтовано визначати, які особистісні якості та регуляторні механізми сприятимуть успішній діяльності в певній професійній галузі [50, с. 135-145].

Водночас виявляється потреба у спеціальній діагностиці розвитку структури регуляторних процесів, адже їхній рівень сформованості є важливим показником загального психічного та особистісного розвитку людини. Дослідження індивідуальних відмінностей у саморегуляції дозволяє розширити традиційне уявлення про індивідуальний стиль діяльності, доповнивши його поняттям індивідуального стилю саморегуляції, тобто характерного способу, у який людина планує, контролює та оцінює власну активність. Крім того, відкриваються нові перспективи для вивчення таких важливих особистісних характеристик діяльності, як ініціативність, самостійність, відповідальність, здатність до продуктивного прийняття рішень. Розгляд цих рис крізь призму саморегуляції дозволяє зрозуміти їх як результат гармонійної взаємодії пізнавальних, емоційних та вольових процесів у структурі особистості.

Отже, модель психічної саморегуляції не лише розкриває внутрішню організацію довільної активності, але й створює основу для розроблення практичних підходів до розвитку регуляторної компетентності людини в навчанні, професійній діяльності та житті загалом.

1.2. Теоретичні основи у визначенні життєстійкості у психологічній науці

Сучасний ритм життя нашого суспільства цілком можна назвати стресовим, а подекуди й екстремальним. Сьогоднішня ситуація дедалі більше демонструє зростання масштабів, серйозності та частоти надзвичайних подій у світі. Це насамперед залежить від багатьох факторів та загроз: політичних, інформаційних, соціально-економічних, екологічних і природних. Усе це впливає на психологічне здоров'я людини та її емоційне благополуччя. Така підвищена стресогенність і визначає зростання вимог до властивостей особистості, які допомагали б людині ефективно долати стресові життєві ситуації та при цьому зберігати своє здоров'я, психологічне благополуччя та працездатність. У психології здатність людини успішно справлятися з несприятливими умовами середовища, зберігаючи при цьому високу стійкість до стресових факторів, найточніше виражена у понятті «життєстійкість».

Життєстійкість людини у філософській літературі виражається у силі та здатності духу усвідомити цілі та завдання людського існування. Життєстійкість проявляється у самовдосконаленні, самовираженні та витривалості під час критичних і кризових обставин. Важливим, у філософському значенні, стає пізнання сенсу людського життя через особисте тлумачення, коли людина вчиться знаходити сенс буття через власний внутрішній світ, і де це пізнання трансформується у здатність до вивчення світу [54, с. 97].

Життєстійкість передбачає соціальну зрілість, як здатність особистості визначити своє місце у суспільстві та світі загалом, володіння стійким світоглядом. Життєстійкість характеризує рівень залученості людини у суспільне життя, що зумовлена здатністю виходити за межі власного «Я» і орієнтуватися на оточення та власну соціальну діяльність [7, с. 129-132].

У психології феномен життєстійкості розуміли як силу Его, волю, внутрішній стрижень, волю до сенсу тощо. Але, на думку І. Германського,

С. Кондратюк, найбільш точним є визначення, запропоноване С. Мадді про те, що життєстійкість – це патерн структури установок і навичок, що сприяють здатності трансформувати зміни в навколишньому середовищі на ресурси особистості [7, с. 129-132]. У вітчизняній психології це поняття визначається наступним чином: «Життєстійкість виражає міру здатності особистості переносити стресову ситуацію, зберігаючи внутрішній баланс і не знижуючи успішність діяльності» [7, с. 129-132].

У зарубіжній психології темою життєстійкості першим вивчав С. Мадді. Феномен життєстійкості він аналізував у контексті питання творчого потенціалу людини. Відповідно до його теорії активації, життєстійкість – це схильність до певного типу поведінки, яка включає патерн установок і навичок, що забезпечують цю активацію. Таким чином, життєстійкість – це вміння людини вступати у практичні взаємини із власною життєдіяльністю за допомогою саморефлексії та активності [64, с. 72-85].

С. Мадді вважає, що джерелами життєстійкості є три базові компоненти:

1. Залученість – переконаність у тому, що ситуація, яка відбувається, може дати найбільшу ймовірність знайти щось важливе й цікаве для особистості. Людина з розвиненою залученістю знаходить задоволення у своїй діяльності. Відсутність цього компонента, навпаки, породжує відчуття відчуженості.

2. Контроль – переконаність у тому, що результат подій може залежати від зусиль людини, навіть якщо цей вплив не є абсолютним і не гарантує успіх. Протилежністю контролю є почуття безпорадності. Якщо у людини добре розвинений компонент контролю, вона відчуває, що сама може обирати свою діяльність і життєвий шлях.

3. Прийняття ризику – переконаність у тому, що всі зміни й стреси сприяють розвитку особистості через знання, отримані з досвіду, незалежно позитивного чи негативного. Упевненість, що будь-яка ситуація – це, щонайменше, цінний досвід, який сприяє саморозвитку й поглиблює

розуміння життя. Протилежністю прийняття ризику є відчуття загрози [64, с. 72-85].

Зарубіжні дослідження життєстійкості проводилися у трьох основних напрямках:

1. У критичних та стресових умовах, проблемних ситуаціях, які потребують життєвих змін. У процесі таких досліджень життєстійкість характеризується як значимий психологічний фактор як подолання стресу, так і його попередження. У ході досліджень було виявлено важливість компонентів життєстійкості у подоланні стресових розладів, зниженні напруженості й тривожності в непередбачуваних ситуаціях.

2. Дослідження зв'язку життєстійкості з клінічними та поведінковими змінними. У ході цих досліджень було встановлено негативну кореляцію між життєстійкістю та поведінковими патернами людей з певним типом характеру. Життєстійкість була у негативному зв'язку з високою тривожністю й напруженістю. С. Мадді виявив негативний зв'язок життєстійкості з показниками параної, депресії, залежності, шизофренії.

3. Інший напрямок вивчення – зв'язок життєстійкості з позитивними особистісними характеристиками. У цих дослідженнях С. Мадді та інші зарубіжні психологи аналізували цей феномен більш широко. Життєстійкість проявляється не лише в умовах стресу. Життєстійкість та такі позитивні особистісні характеристики, як самоефективність, релігійність, оптимізм, стійкість - є складовою частиною відчуття повноти та якості життя. Було виявлено позитивну кореляцію з такими особистісними характеристиками, як креативність та уява. Відповідно, життєстійкість додає елемент творчості у звичайну, повсякденну, монотонну діяльність. Можна зробити висновок, що життєстійкість характеризує рівень психічної зрілості людини, її позитивне сприйняття навколишнього світу. Виявивши зв'язок якості життєстійкості з позитивними особистісними характеристиками, зарубіжні психологи довели вплив цих характеристик не лише на соціальне й психічне, а й на фізичне здоров'я [59; 60; 61; 62; 63; 64; 65; 66 68;69].

Можна виділити дві основні функції життєстійкості: оцінка умов і їх ефективне подолання. Життєстійкість характеризує психологічну зрілість особистості. Відповідно, життєстійкість і суб'єктність – два близькі поняття.

У вітчизняній психології на сучасному етапі дослідники прагнуть знайти єдине осмислення характеристик особистості, які відповідають за успішну адаптацію та стійкість до складних життєвих ситуацій [57, с. 172-197].

У вітчизняній психології К. Маннапова розглядала проблему життєстійкості як важливий компонент життєтворчості людини [33, с. 143-150]. Згідно з її концепцією, життєтворчість розглядається як розширення меж сприйняття світу та життєвих поглядів. Розвиток у цьому напрямку забезпечує життєстійкість і життєздатність людини.

Отже, в цій теорії значна роль належить самодетермінації особистості. Життєстійкість у трактуванні Е. Грішин є потенціалом особистості, її енергетичним ресурсом, який відображає межу зусиль, що прикладаються особистістю до себе та до обставин навколишнього світу у боротьбі зі стресовими ситуаціями. Успішна адаптація особистості значною мірою залежить саме від вольових якостей, від рівня її життєстійкості. Таким чином, життєстійкість – це потенціал особистості, інтегральна характеристика, яка відображає ступінь зрілості особистості [12, с. 143-150].

Також у вітчизняній психології тема життєстійкості розглядається в особливо важких екстремальних умовах. У таких нестандартних ситуаціях основна функція, яку виконує життєстійкість – адаптація. У цьому напрямку життєстійкість розглядається як психічна життєздатність, висока ефективність, рівень психічного здоров'я, ступінь здатності людини витримувати стресову ситуацію, зберігаючи при цьому внутрішній баланс і не знижуючи результативності діяльності, адаптаційний потенціал особистості [26, с. 68-81; 35, с. 230-239; 50, с. 135-145].

Проблеми, пов'язані з адаптацією, розв'язанням складних життєвих ситуацій, життєстійкістю актуальні для людей будь-якого віку. Наразі під час навчання у школах та вищих навчальних закладах юнаки й дівчата отримують

необхідні для них професійні знання, вміння і навички, але навіть маючи відмінні знання, випускники часто не мають здатності справлятися зі складними життєвими ситуаціями, ефективно адаптуватися до швидкого ритму сучасного життя, не знають, як поводитися у стресових ситуаціях [43, с. 109- 119; 56, с. 258-268].

Отже, життєстійкість особистості в навчально-професійній діяльності здатна сприяти підвищенню фізичного та психічного здоров'я молоді, ефективній адаптації в стресових ситуаціях, а також досягненню самореалізації та самоствердження особистості.

На сьогодні питання життєстійкості не втрачає своєї актуальності, спонукаючи авторів звертатися не лише до її вивчення як системи, що перешкоджає виникненню внутрішньої напруги у стресових ситуаціях, але й до аналізу умов, що впливають на її формування. Однією з таких умов є саморегуляція, яку розуміють як сукупність психічних явищ, процесів і станів, що допомагають людині організовувати власну діяльність, зберігати цілісність особистості та формувати своє буття [57, с. 172-197].

Взаємозв'язок саморегуляції та життєстійкості особистості відображено в роботах Т. Клібайс, С. Кравчук, М. Кузнєцової, Л. Сердюк, К. Фоменко [25; 28; 45; 48; 49]. Зокрема, Т. Клібайс, Н. Краєвою, Н. Старинською отримано дані про зв'язок життєстійкості з основними ланками саморегуляції – плануванням, моделюванням, програмуванням, оцінкою результатів та гнучкістю [25, с. 772-779].

Ю. Кашлюк відзначає зв'язки життєстійкості з регуляторно-особистісними властивостями особистості, а саме з гнучкістю та самостійністю, що, на думку автора, свідчить про важливу роль, яку відіграє сформований індивідуальний стиль діяльності у проявах життєстійкості. Увага дослідників до проблеми визначення впливу саморегуляції на формування життєстійкості військовослужбовців зумовлена тим, що життєдіяльність у військових частинах відзначається насиченістю буденних справ і динамічними процесами, пов'язаними з бойовими чергуваннями,

гарнізонною, вартовою та внутрішньою службою та потребують винятково високої напруги фізичних і психічних сил особистості. Психогенні зміни настрою та емоційні стани, що виникають у відповідь на психічні навантаження, продиктованих екстремальними умовами служби, характеризуються проявами байдужості, млявості, загальної скутості, загальмованості, труднощами у переключенні уваги та зниженням темпу мислення. Погіршення настрою часто призводить до зниження самоконтролю та може стати причиною травм. Тому особливості військової служби вимагають розвитку вміння саморегуляції поведінки у військовослужбовців, що допомагає їм ефективніше та безпечніше справлятися з труднощами професійної діяльності [26, с. 68-81; 33, с. 128-133].

Сучасне суспільство дедалі більше потребує людей, які вміють швидко ухвалювати рішення, легко адаптуються до змін умов соціального, економічного та політичного життя країни, здатні творчо підходити до розв'язання професійних завдань, прагнуть до безперервного саморозвитку. Усе вищезгадане ставить підвищені вимоги до особистості майбутнього фахівця та організації навчання у ВНЗ. Оскільки рівень саморегуляції суттєво впливає на життя сучасної людини, її відсутність або недосконаліть, нездатність контролювати себе, невміння користуватися самоконтролем, небажання його застосовувати або ігнорування його результатів, неминуче призводить до труднощів у житті та професійній діяльності і може сприяти розвитку асоціальної поведінки. Роль саморегуляції у структурі особистості майбутнього фахівця є надзвичайно актуальною, оскільки саме розвинена саморегуляція справляє величезний вплив на життя та благополуччя людини, зокрема майбутнього спеціаліста [34, с. 23].

Прийнято описувати специфіку через особливості індивідуальних стилів конкретних видів діяльності, серед детермінант яких науковці зазвичай відзначають у першу чергу особливості темпераменту і характеру людини. У той же час, спостерігаючи за людьми, ми можемо відстежити їхню поведінку, емоційні реакції у різних життєвих обставинах, і завжди бачимо те, як людина

діє у найрізноманітніших ситуаціях. Тому відстежуються спільні та типові риси для даного характеру, що лежить в основі великої кількості індивідуальних стилів конкретних видів діяльності. Щоб підвищити ефективність навчального процесу, оптимально використовувати резервні можливості, приховані в характері та необхідно спиратися на його цілісну концепцію. З одного боку, характер – це явище динамічне, але з іншого – він має певну стійкість. Чим більше акцентуацій характеру, тим менш він пластичний, а отже, поведінка особистості з акцентуаціями характеру менш варіативна, що суттєво обмежує її адаптаційні можливості. Людина завжди прагне до певної стабільності, стійкості та рівноваги [31, с. 104].

Одним із можливих конструктивних шляхів вирішення цього питання є дослідження стильових особливостей процесів психічної саморегуляції довільної активності людини. Типовими для будь-якої людини стильовими особливостями саморегуляції є ключові індивідуальні риси організації та управління власною зовнішньою й внутрішньою активністю, які постійно проявляються у різних її формах. У дослідженнях, присвячених вивченню індивідуальних відмінностей саморегуляції, проблем регуляторних передумов при оволодінні професійною діяльністю, регуляторних причин неуспішності серед молоді, показано, що особливості системи саморегуляції залежать від суб'єктивних критеріїв успішності дій і визначаються індивідуально-психологічними особливостями та вимогами зовнішньої діяльності. Вольова регуляція у широкому розумінні розглядається як управління поведінкою під час подолання труднощів у процесі виконання діяльності, яке здійснюється завдяки сукупності особистісних якостей [30, с. 34-39].

Феномен стилю саморегуляції виявляється у способі, яким людина організовує та планує свої дії, наскільки вона враховує умови, що є важливими для досягнення поставлених цілей, а також у рівні розвитку процесів контролю, оцінки та корекції власної поведінки. Крім того, він проявляється у ступені самостійності, цілеспрямованості та здатності адаптуватися до змін зовнішніх обставин. Саморегуляція носить системний характер і охоплює

психологічні механізми на різних рівнях, що взаємодіють для забезпечення ефективного досягнення мети. Дослідження показують, що індивідуальний стиль саморегуляції визначається як регуляторними процесами, що забезпечують реалізацію основних ланок саморегуляції, так і регуляторно-особистісними властивостями, які виступають особистісними характеристиками суб'єкта довільної активності. Ці регуляторно-особистісні властивості водночас відображають індивідуальну систему саморегуляції в цілому та виступають як особистісні характеристики самого суб'єкта [29, с. 47-53].

Ці автори розглядають процеси саморегуляції як внутрішню цілеспрямовану активність людини, яка здійснюється завдяки системній взаємодії різноманітних психічних процесів, явищ і рівнів психіки. Е. Грішин, своєю чергою, зазначає, що саморегуляція є способом зв'язку різних рівнів діяльності, які залежать від якостей і співвідношення з об'єктивним світом. Місце і роль саморегуляції у житті людини є цілком очевидними, адже людина практично постійно стикається з різними виборами, вчинками та іншими формами цілеспрямованої активності. Психологічна саморегуляція як власне регуляторний процес стає тим фактором, завдяки якому суб'єкт долає інформаційну невизначеність у кожній погодженій ланці [12, с. 23].

Виходячи з урахування своїх індивідуальних особливостей, під час процесу психічної саморегуляції особистість узгоджує всі психічні модальності та узгоджує їх із системою вимог та умов до розв'язуваного завдання. Саме завдяки засобам психологічної саморегуляції розвиваються і вдосконалюються механізми, які, своєю чергою, сприяють оптимізації психічних можливостей, компенсації недоліків, а також регуляції індивідуальних станів у несприятливих умовах діяльності. Більшість авторів у своїх роботах відзначають позитивний характер впливу засобів психологічної саморегуляції на психічний стан людей, які працюють у стресових умовах, і пояснюють отримані ефекти як здатність людини регулювати рівень свого емоційно-вольового стану [3, с. 43-45].

У своїх роботах Е. Грішин відзначає низку проблем, які й досі залишаються актуальними для світової спільноти. До них належать питання врахування специфіки виду діяльності, за рахунок яких саме психологічних механізмів забезпечуються згадані ефекти, а також які психологічні закономірності дії засобів психологічної саморегуляції [12, с. 23].

Велику кількість науковців хвилювала проблема рис саморегуляції, їх інтегративної сутності та універсальності структури у найрізноманітніших типах активності людини. Серед них варто відзначити О. Блінова, І. Болотнікову, Е. Грішин, І. Гуляс, Т. Кириченко, О. Лазуренко , Ю. Олександрова, С. Паламар, Ю. Савченко та інших [3; 4; 12; 14; 23; 29; 34; 36]. Самоконтроль і саморегуляція проявляються у здатності суб'єкта усвідомлювати та оцінювати власні дії і психічні стани, а також регулювати їхній перебіг відповідно до вимог і норм діяльності, поведінки та спілкування. Самоконтроль виступає специфічним психологічним механізмом людини як суб'єкта діяльності, пізнання та взаємодії з іншими. Ці важливі процеси пов'язані з вольовим актом. Волю Р. Мей називає фундаментальною властивістю людського буття. Вона пронизує все існування у світі, оскільки ідентичним самій собі людина стає лише в акті вибору. У процесі саморегуляції прояв волі передбачає залученість результатів самопізнання та емоційно-ціннісного ставлення до себе. При чому ця залученість не втрачає актуальності на всіх етапах реалізації поведінкового акту - від його мотиваційних компонентів і до самостійної оцінки результату поведінки [66, с. 719–727].

Вважаючи, що вчинок людини може бути імпульсивним, Е. Дінер стверджує, що він завжди впливає на «проекцію всередину», на «внутрішній сенс у житті особистості». Саме тут і є корені самодетермінації особистості та акти вольової саморегуляції [61, с. 542-575].

Рівень культури саморегуляції, за дослідженнями В. Панченко, є важливим показником конфліктної компетентності, передусім емоційної. При цьому спостерігається закономірність: чим вищий рівень усвідомленої

саморегуляції та більш розвинені і гармонійні всі її ланки, тим менше труднощів виникає при адаптації до професійної діяльності та постійно змінюваних умов [37, с. 122–127].

Залежно від обраної перспективи, автори по-різному визначають цілі дослідження захисної та долаючої поведінки. Це може бути аналіз проблем адаптації індивіда у соціумі або вивчення питань духовного самовизначення, що дає змогу робити вибір з урахуванням особистісного потенціалу. За словами провідного фахівця з дослідження способів подолання труднощів Р. Лазаруса, незважаючи на значне індивідуальне різноманіття поведінки у стресових ситуаціях, існують два основні типи стилю реагування:

1. Проблемно-орієнтований стиль – орієнтований на раціональний аналіз ситуації та розробку плану її вирішення. Цей стиль може проявлятися через самостійне обмірковування події, звернення за допомогою до інших або пошук додаткової інформації для ефективного розв'язання проблеми.

2. Суб'єктно-орієнтований стиль – характеризується емоційною реакцією на ситуацію без конкретних дій для її вирішення. Він проявляється униканням думок про проблему, залученням інших до власних переживань або спробами втекти від реальності через сон, алкоголь чи інші залежності. Така поведінка свідчить про наївну, інфантильну оцінку того, що відбувається. Одним зі способів успішного вирішення ситуацій може бути ступінь адекватності оцінки подій. Зазвичай складні наслідки пережитого стресу виявляються результатом невідповідності між реальною складністю неприємної події та суб'єктивною оцінкою її значимості [67, с. 475-502].

Основними способами долаючої поведінки є: вирішення проблем, пошук соціальної підтримки, уникання. Водночас способи подолання передбачають необхідність прояву конструктивної активності, проходження через ситуацію, переживання події без уникнення труднощів.

Копінг-поведінка реалізується через застосування різних копінг-стратегій, що базуються на ресурсах особистості та середовища, таких як стресостійкість. Проблема стійкості людини перед життєвими труднощами

завжди викликала інтерес і залишалася актуальною для філософів, медиків, поетів і письменників, педагогів, психологів [57, с. 172-197].

Сьогодні ця тема є вкрай актуальною. Бурхливі соціальні, економічні, політичні зміни в суспільстві, зростання інформаційного потоку, швидкість технічних та технологічних змін впливають на психологічне здоров'я людини, провокуючи стреси, неврози, неадекватну поведінку, депресивні стани.

Саме тому зростає зацікавленість дослідників у вивченні суб'єктивного благополуччя, якості життя, життєздатності та життєстійкості людини. Різноманітні фактори зовнішнього середовища, внутрішнього психологічного стану, індивідуальних особливостей психіки та специфіки взаємодії людини з навколишнім світом можуть як сприяти, так і заважати формуванню та прояву життєстійкості як інтегральної властивості особистості. Незважаючи на активне вивчення цього феномену вітчизняними та зарубіжними психологами, питання розвитку та особливостей прояву життєстійкості в сучасному світі серед людей різного віку, професій і соціального статусу залишається відкритим [38, с. 80-104].

Підсумовуючи, можна відзначити, що саморегуляція охоплює ініціацію та визначення суб'єктом цілей своєї діяльності, а також управління процесом їх досягнення. Вона розглядається як внутрішня цілеспрямована активність людини, що здійснюється завдяки системній взаємодії різноманітних психічних процесів, явищ і рівнів психіки. Крім того, саморегуляція виступає засобом взаємозв'язку різних рівнів діяльності, які залежать від особистісних якостей людини та її взаємодії з об'єктивним світом.

Отже, узагальнюючи підходи різних дослідників, життєстійкість можна визначити як системну якість особистості, що забезпечує її осмислене, активне та відповідальне ставлення до життя, здатність долати труднощі та досягати цілей попри зовнішні перешкоди.

1.3. Особливості стилю саморегуляції особистості керівника як умови його життєстійкості

Професійно підготовлені керівники суттєво відрізняються за рівнем ефективності управлінської діяльності. Дослідження серед успішних менеджерів у Європі, США та Японії виявило низку ключових чинників їхнього успіху: щире прагнення до управлінської роботи; уміння ефективно взаємодіяти з людьми, впливати на них та налагоджувати комунікацію; здатність мислити гнучко та нестандартно; баланс між ризиком і відповідальністю; передбачення наслідків рішень і використання інтуїції; а також високий рівень професійної підготовки та спеціальних управлінських компетенцій.

П’ять перших із шести факторів успішності менеджера є міцно пов’язаними з психологічними якостями особистості. До небажаних рис для керівника належать підвищена чутливість, неврівноваженість і тривожність. Особливе значення для успіху в професійній діяльності та особистому житті мають чіткі особистісні цінності та усвідомлені життєві цілі менеджера.

У своїй книзі «Людина в пошуках сенсу», В. Франкл класифікує цінності на три основні групи: творчі, цінності переживання та ставлення. Переживання відображає здатність людини відчувати світ навколо інших людей, природу, рослин і тварин. Емпатія, або здатність до співпереживання, визначається психологами як емоційна чутливість, увага до переживань інших, їхніх радощів і страждань, а також готовність підтримувати й допомагати. Розвиток співпереживання передбачає формування гуманістичних цінностей, сприяє особистісному росту і виступає ключовою умовою повноцінної самореалізації індивіда [59, с. 54].

Цінності ставлення пов’язані з реакцією людини на обмеження її можливостей, коли вона потрапляє в обставини, які не в силі змінити. Мірою зрілості людини є її ставлення до власного життя, життєвих труднощів, які випали на її долю, невдач і помилок. В. Франкл підкреслював, що саме завдяки

цінностям ставлення життя людини не втрачає сенсу. Критичне осмислення власних помилок без надмірної самокритики слугує потужним психологічним стимулом для розвитку впевненості в собі. Кожен має право на помилку, адже на них здобувають досвід, проте наслідки помилок слід аналізувати як цінний урок життя. Надмірна самокритика обмежує творчість, перешкоджає самовираженню та породжує страх невдач у майбутньому [59, с. 65].

Будь-яка людина реалізує своє призначення та унікальний сенс життя, спираючись на різноманітні цінності. Це допомагає їй замислюватися над сенсом свого існування, що є природним проявом особистісного розвитку.

Ефективність роботи керівника оцінюється за певними критеріями. Головним з них є кінцевий результат діяльності всього колективу, що поєднує зусилля як керівника, так і виконавців. З економічної точки зору таким показником є прибуток підприємства або організації. Проте прибуток не є єдиним критерієм оцінки ефективності керівника. Існують також інші критерії, які можна класифікувати як психологічні та непсихологічні, і які тісно взаємопов’язані між собою [37, с. 122-127].

До психологічних критеріїв ефективності керівництва відноситься, зокрема, психологічний клімат у колективі; відчуття гармонії при перебуванні в колективі; мотивація членів колективу; самооцінка колективу; авторитет керівника [37, с. 122-127].

До непсихологічних критеріїв належать: продуктивність; нововведення; якість продукції; економічність; зменшення витрат; прибутковість; зниження плинності кадрів [37, с. 122-127].

З психологічної точки зору найбільш значущими управлінськими функціями є мотивація та регулювання, поряд із плануванням, організацією та контролем. Провідні світові експерти з менеджменту підкреслюють, що всі господарські операції зрештою зводяться до трьох ключових елементів: люди, продукт і прибуток. На першому місці завжди стоять люди. Без надійної команди інші фактори не принесуть результату. Важливо поважати гідність підлеглих, бути уважним до них і сприймати їх як головне джерело

продуктивності, а не лише як частину капіталовкладень чи автоматизованих процесів. Коли вже сформовано команду підготовлених, розумних і енергійних людей, наступним кроком має стати стимулювання їхньої творчої активності та розвитку здібностей [36, с. 61-69].

Щоб мотивувати людей працювати ефективно, сумлінно та енергійно на користь організації, керівник має:

- зменшувати рівень незадоволеності підлеглих, застосовуючи регулятори мотивації;
- підвищувати рівень задоволеності, посилюючи ключові мотиватори, які стимулюють енергію та активність працівників [36, с. 61-69].

Особистісні характеристики керівника безпосередньо пов'язані з його психікою, суб'єктивними рисами та здібностями, які можуть бути вродженими, набутими або розвиненими. Серед них особливе значення має інтелект, що визначає розумові здібності та рівень розвитку особистості. Традиційно вважалося, що керівник має бути розумнішим за своїх підлеглих, а ефективність його діяльності прямо залежить від інтелектуального рівня.

Проте дослідження американського індустріального психолога Е. Ґізеллі у 1960-х роках поставили це уявлення під сумнів. На основі аналізу даних він дійшов висновку, що прямого зв'язку між рівнем інтелекту та ефективністю керівництва не існує. Найкращих результатів у менеджменті досягають люди зі середнім рівнем інтелекту, а не з найвищим або найнижчим.

Подібні висновки підтвердили дослідження японських компаній, проведені Т. Коно. Зокрема, вони показали, що студенти-відмінники, які починали працювати в японських корпораціях, зазвичай не ставали топ-менеджерами. Т. Коно пояснює це тим, що такі студенти часто не вміють ефективно будувати стосунки з людьми та ініціювати й підтримувати колективні дії. А саме така здатність є однією з першочергових умов кар'єри в Японії [34, с. 23].

Ідею Т. Коно про складний вплив інтелекту на кар'єру та ефективність керівництва детально розробили Ф. Фідлер та А. Лейстер. Вони встановили,

що вплив інтелекту на ефективність керівництва опосередковується рядом факторів, які можуть послаблювати прямий позитивний зв'язок між цими показниками. До таких факторів належать мотивація, досвід та стосунки з вищим керівництвом. Зокрема, вплив інтелекту на ефективність значною мірою визначається рівнем мотивації, прагненням до високих посад та досягнення значних результатів [30, с. 34-39].

Високий рівень інтелектуального розвитку часто супроводжується надмірною рефлексією, індивідуалізмом, нестачею впевненості в собі, рішучості та інших якостей, необхідних для кар'єри й ефективного керівництва. Крім того, керівники, які не вирізняються особливо високим інтелектом, часто побоюються за свій авторитет чи посаду, тому можуть недолюблювати «надто розумних» співробітників, прагнучи або позбутися їх, або гальмувати їхній кар'єрний ріст, щоб не зробити з них потенційних конкурентів [19, с. 102].

Тому при оцінці ролі інтелекту в діяльності керівника слід враховувати особливості його мислення, які важко точно виміряти сучасними тестами та методиками, а також різноманітні фактори, що посередньо впливають на ефективність його інтелектуальної діяльності. Загалом керівники мають вищий рівень інтелектуального розвитку порівняно зі своїми підлеглими, серед них часто зустрічаються яскраві та видатні особистості [18, с. 70-74].

Когнітивний рівень керівника пов'язаний із рядом інших його важливих якостей. У літературі виділяється досить широкий спектр особистісних рис керівника. Їх логічно впорядкований і обґрунтований перелік запропонував Н. Грисенко [8]. Спираючись на його класифікацію, а також на матеріали інших авторів, до найважливіших особистісних якостей ефективного керівника (окрім уже розглянутого інтелекту) можна віднести наступні:

- Домінантність, тобто прагнення впливу на інших людей. Ця риса безпосередньо пов'язана з лідерськими прагненнями та мотивацією до управління.

- Впевненість у собі. Керівник із цією рисою викликає довіру, на нього можна покласти відповідальність. Натомість невпевнений у собі, схильний до сумнівів і вагань керівник не здатний об'єднати команду та мобілізувати людей для виконання завдань.

Самовладання, емоційна врівноваженість і стресостійкість. Керівник має вміти контролювати свою поведінку незалежно від емоцій, не виявляти особистих симпатій чи антипатій до окремих працівників, бути рівним і об'єктивним у стосунках із усіма. Звичайно, як і будь-яка людина, він не може не переживати позитивні чи негативні емоції. Але постійне пригнічення емоцій може негативно позначитись на здоров'ї, спричинити неврози, гіпертонію, виразкову хворобу та інші розлади. Тому надзвичайно важливо знаходити час для емоційного розвантаження через спорт, туризм, хобі, активне сімейне чи інше спілкування тощо [8].

Креативність або здатність до творчості. Керівник повинен мислити самостійно, помічати та підтримувати нові ідеї, шукати ефективніші способи виконання завдань і постійно самовдосконалюватися.

Цілеспрямованість, прагнення до досягнення мети. Керівниками частіше стають люди, які чітко визначають свої цілі та наполегливо працюють для їх досягнення. Це є ключовою складовою управлінської мотивації.

Підприємливість, готовність до обґрунтованого ризику. В умовах ринку менеджер має вміти оцінювати різні варіанти дій і, за необхідності, ризикувати, намагаючись максимально передбачити можливі наслідки.

Рішучість, готовність брати на себе відповідальність. Ефективний керівник не може з кожного приводу звертатися до начальства або ухилятися від особистої відповідальності через колективні рішення. Він має використовувати сприятливі можливості для досягнення цілей і вчасно зупиняти негативні процеси й тенденції.

Надійність у стосунках із підлеглими, керівництвом і клієнтами. Керівник, який не володіє цією якістю, втрачає довіру оточення й не може розраховувати на їхню підтримку в будь-яких справах.

Громадська активність, вміння працювати з людьми. Дослідження показують, що керівник витрачає близько 75% робочого часу на вербальне спілкування. Без уміння будувати ефективні стосунки з людьми досягти істинного успіху неможливо.

Здатність максимально використовувати потенціал працівників через правильну розстановку та мотивацію. Особистих зусиль керівника недостатньо для успіху організації. Досягнення цілей залежить від внеску кожного працівника та узгодженості дій колективу. Для ефективного використання трудового потенціалу керівник має добре знати індивідуальні особливості своїх співробітників і, частково, керівництва вищого рівня [41].

Названі особисті якості ефективного керівника є далеко неповним переліком, тому він значною мірою уточнюється і доповнюється іншими чинниками успішної управлінської діяльності, зокрема тими, що були встановлені на основі узагальнення численних досліджень та літератури фінськими авторами Т. Санталайненом, Е. Воутілайненом, П. Поренне [41].

Хоч деякі з раніше перелічених рис тут частково повторюються, автори роблять акцент не стільки на загальних рисах особистості, скільки на здібностях, що формуються через навчання й практичний досвід. Серед них: результативність і бажання багато працювати задля досягнення поставлених цілей; бажання й здатність нести відповідальність за доручену справу та приймати ризиковані рішення; готовність ініціювати зміни, керувати ними й використовувати їх в інтересах організації; прагнення до відкритого стилю управління, який заохочує співпрацю; майстерність у прийнятті швидких рішень; здатність зосереджуватись на теперішньому та майбутньому; здатність помічати зміни, що відбуваються як всередині організації, так і поза нею, та використовувати їх; готовність до тісних соціальних взаємин; готовність до колективного управління; творчий підхід до своєї роботи; постійне самовдосконалення і хороша загальна психічна й фізична форма; уміння ефективно використовувати власний час; готовність до мотивування як

себе, так і персоналу; готовність працювати з добре підготовленим, професійним персоналом; далекоглядність [41].

Звісно, і це далеко не повний перелік якостей ефективного керівника, адже їх значно більше. Але навряд чи всі керівники, навіть ті, що досягли певного успіху, володіють таким великим набором якостей. Деякі з них не є обов'язковими для кожного керівника, наприклад, необхідність «міжнародного кругозору» залежить від особливостей конкретної країни чи підприємства. Цією рисою, без сумніву, мають володіти, скажімо, керівники міжнародних організацій тощо [2, с. 5-16].

Для практичної роботи по формуванню ефективного керівництва важливо знати не стільки загальні позитивні якості керівника, скільки їхню реальну значимість у типових ситуаціях управління персоналом.

Провівши теоретичний аналіз літератури по нашій проблематиці, ми можемо зробити такі висновки. Проаналізувавши матеріал із вивчення життєстійкості зарубіжними психологами, можна дійти висновку, що багато дослідників розглядають життєстійкість у контексті боротьби зі стресом, адаптації або дезадаптації у навколишньому світі, як психічне, фізичне й соціальне здоров'я. Можна виділити дві основні функції життєстійкості: оцінка умов та ефективне подолання цих умов. Життєстійкість характеризує психологічну зрілість особистості. Отже, життєстійкість і суб'єктність - це два подібних поняття. У сучасній вітчизняній психології дослідники прагнуть знайти єдине розуміння характеристик особистості, які відповідають за успішну адаптацію та стійкість до складних життєвих ситуацій.

Проблема психічної саморегуляції довільної активності є однією з найбільш значимих у психологічному вивченні суб'єктного аспекту людського буття. У процесах саморегуляції важливим є не лише аналіз їхньої структури як регуляторних інформаційних процесів, а й розробка узагальненої моделі функціональної структури, яка має концептуальне значення для вирішення теоретичних і практичних завдань, пов'язаних із вивченням людини як суб'єкта різних видів і форм довільної активності.

Визначаючи значення нормативної моделі психічної саморегуляції як концептуального інструменту психологічних досліджень, слід відзначити, що вона надає суттєві додаткові можливості для вирішення широкого кола завдань. До них належать: дослідження людини як суб'єкта довільної активності, розвиток і формування суб'єктних якостей, виявлення їх у різних сферах життєдіяльності, а також аналіз основних форм довільної цілеспрямованої активності.

Отже, вивчення індивідуальних особливостей, стилю та регуляції необхідно для вирішення задач індивідуального підходу при навчанні, успішної адаптації спочатку студентів до умов вищої школи. Надалі ефективність роботи керівника можна оцінювати за певними критеріями. Основним критерієм оцінки діяльності керівника є кінцевий результат роботи всього колективу, в якому зібрані всі зусилля і керівника, і виконавців.

Таким чином, вивчення компонентів структури саморегуляції допоможе у прогнозуванні рівня здатності керівників до своєї реалізації як особистості, наскільки вони будуть успішні у подоланні стресових та критичних ситуацій.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТИЛЮ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ПОВЕДІНКИ ЯК УМОВИ РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКА

2.1. Методики та організація процедури дослідження

Мета дослідження: вивчити характер взаємозв'язку між стилем саморегуляції поведінки керівника та рівнем його життєстійкості, а також розробити програму, спрямовану на підвищення життєстійкості керівників.

Об'єкт дослідження: життєстійкість керівника організації.

Предмет дослідження: стиль саморегуляції поведінки як умова розвитку життєстійкості керівника

Гіпотеза: Існує позитивний зв'язок між стилем саморегуляції поведінки керівників та рівнем їхньої життєстійкості. Керівники, які здатні докладати значних зусиль для досягнення цілей, адекватно оцінюють власну діяльність, виявляють гнучкість і вміння адаптуватися до змін середовища, характеризуватимуться вищими показниками життєстійкості.

Для досягнення поставленої мети відповідно до об'єкта та предмета дослідження поставлено такі *завдання емпіричного дослідження:*

5. Проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення проблеми стилів саморегуляції поведінки та життєстійкості особистості.

6. Емпірично дослідити стилі саморегуляції поведінки та рівень життєстійкості керівників.

7. Встановити наявність взаємозв'язку між стилем саморегуляції поведінки та показниками життєстійкості керівників.

8. Розробити програму розвитку стилів саморегуляції поведінки керівників із метою підвищення рівня їхньої життєстійкості.

Дослідження проводилось на базі мережі магазинів українських брендів жіночого одягу Parapa. Усього у дослідженні взяло участь 35 керівників підрозділів мережі магазинів, серед яких маркетологи, керівники магазинів, керівники інтернет-магазину, менеджери з персоналу та регіональні представники.

Для реалізації поставлених завдань ми використали такі методики:

1) Для дослідження вираженості життєстійкості у керівників ми обрали *методику «Життєстійкість особистості», С. Мадді*, розробленого американським психологом у 1984 році.

Опитувальник складається із 45 питань. Для підрахунку балів відповідям на прямі пункти надаються бали, сумарні бали показують виразність у старших підлітків таких компонентів життєстійкості як «залученість», «контроль» та «прийняття ризику». Підсумовування цих шкал дає додаткову шкалу – «життєстійкість». Однак у цьому дослідженні будуть важливішими результати загального рівня відповідальності.

Опитувальник складається з низки пунктів ствердження, до яких респондент повинен висловити свою згоду або незгоду за 4-балльною шкалою. Зі шкали можуть бути вилучені 4 показники: залучення, контроль, прийняття ризику та загальний показник життєстійкості. Усього тест складається з 45 тверджень.

Даний опитувальник призначений для дослідження факторів, що впливають на здатність вправлятися зі стресом, зниження (попередження) внутрішньої напруги, для оцінювання здібностей легко долати труднощі та гнучко діяти відповідно до ситуації.

2) *Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросановой*. Цей опитувальник складається з 46 тверджень та працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції», яка характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини. Твердження опитувальника входять до складу шести шкал (по 9 тверджень у кожній), виділених відповідно до основних регуляторних процесів планування (Пл), моделювання (М), програмування (Пр), оцінки результатів (Ор), а також регуляторно-особистісними властивостями: гнучкості (Г) та самостійності (С). Структура опитувальника така, що ряд тверджень входять до складу одразу двох шкал. Це стосується тих тверджень опитувальника, які характеризують як регуляторний процес, так і регуляторно-особистісні якості.

3) *«Опитувальник копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра.* Дана методика розроблена для вивчення індивідуальних способів подолання стресових ситуацій. Опитувальник дозволяє оцінити, які саме копінг-стратегії (когнітивні, емоційні чи поведінкові) людина використовує для регуляції свого стану під впливом труднощів.

Інструмент містить низку шкал, що відображають адаптивні (проблемно-орієнтовані) та неадаптивні (унікальні або емоційно-орієнтовані) способи реагування на стрес. Зокрема, він охоплює такі стратегії, як активне подолання, планування, позитивна переоцінка, пошук соціальної підтримки, уникнення, заперечення тощо.

Опитувальник COPE використовується для додаткового аналізу механізмів саморегуляції та поведінкових стратегій у стресових ситуаціях, що є важливими структурними компонентами життєстійкості. Результати дозволяють визначити, які саме стратегії використовують менеджери, наскільки вони сприяють ефективному подоланню емоційного напруження та зниженню ризику емоційного вигорання.

Емпіричне дослідження даної проблематики проводилося у кілька етапів:

1. На основі вивчених наукових джерел з даної проблеми були визначені цілі, завдання, об'єкт та предмет дослідження стилів саморегуляції поведінки керівників як умови їхньої життєстійкості.

2. Далі було проведено психологічну діагностику характеристик та рівнів розвитку стилів саморегуляції поведінки керівників та їхньої життєстійкості.

3. Обробка та аналіз отриманих даних з метою встановлення наявності зв'язку між стилем саморегуляції та життєстійкістю керівників здійснювалася за допомогою кореляційного аналізу.

4. На заключному етапі нашого дослідження було проаналізовано, описано, проінтерпретовано результати дослідження та розроблено програму підвищення життєстійкості через розвиток стилів саморегуляції.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

У ході нашого дослідження стилів саморегуляції поведінки як умови розвитку життєстійкості керівників для виявлення рівня життєстійкості та всіх її компонентів у керівників нами була проведена методика «Життєстійкість особистості», С. Мадді за якою були отримані наступні результати, які представлені у таблиці та на рис. 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження особливостей життєстійкості керівників за методикою «Життєстійкість особистості» С. Мадді (%)

Шкали	Рівні компонентів життєстійкості		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1. Залученість	23 %	54 %	23 %
2. Контроль	31 %	60 %	9 %
3. Прийняття ризику	52 %	40 %	8 %
4. Життєстійкість	25 %	63 %	12 %

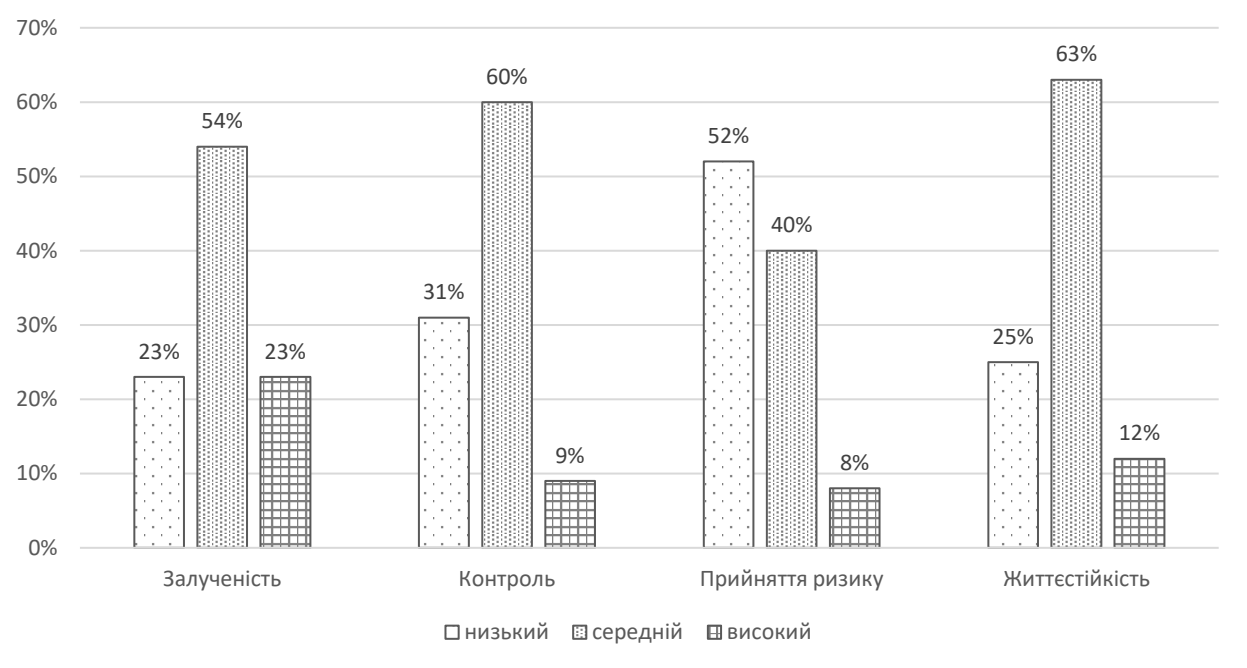


Рис. 2.1. Відсотковий розподіл результатів дослідження за рівнем та характеристиками життєстійкості керівників за методикою «Життєстійкість особистості», С. Мадді

Проаналізувавши результати методики, ми можемо зробити такі висновки. Загалом більшість керівників мають середній рівень виразності

практично за всіма компонентами життєстійкості. Вони достатньо вміло можуть справлятися із важкими життєвими ситуаціями, загалом контролюють своє життя та готові боротися із труднощами.

За показником залученості було встановлено, що: високий рівень залученості та переконаність у тому, що активне включення й зацікавленість під час виникнення складної життєвої ситуації, а також мотивація у власній діяльності здатні принести значно більше користі для прийняття успішного рішення, ніж уникнення цієї ситуації, продемонстрували (23 %) вибірки.

Переважна частина респондентів виявила середній рівень залученості, що свідчить про достатню переконаність у корисності активної позиції для ефективного подолання власних проблем.

Низький рівень залученості, тобто відсутність зацікавленості при виникненні складної життєвої ситуації, було зафіксовано також у (23 %) вибірки.

Отримані результати підтверджують значення концепції психологічної залученості як ресурсу адаптації та подолання труднощів. Згідно з теорією копінг-стратегій (Р. Лазаруса, С. Фолкмана), активне включення та орієнтація на вирішення проблем сприяють підвищенню ефективності подолання стресових ситуацій, тоді як уникнення, навпаки, асоціюється з підвищенням ризику хронічного стресу та незадоволеності.

Факт, що більшість респондентів перебувають на середньому рівні залученості, свідчить про потенціал розвитку конструктивних стратегій поведінки, адже навіть часткова переконаність у користі активного вирішення проблем може виступати базою для формування психологічної стійкості.

Водночас наявність значної частки (23 %) осіб із низьким рівнем залученості вказує на групу ризику, яка потребує психологічної підтримки або навчання навичок саморегуляції та активного копінгу.

Отримані дані можна інтерпретувати через концепції локусу контролю, Дж. Роттера та теорії стресостійкості, С. Кобаса та С. Мадді.

1. За показником контролю були отримані наступні результати: 31 % керівників мають стійке переконання, що вони контролюють власне життя, самостійно обирають шлях і це допомагає їм долати труднощі. Високий рівень контролю (31 %) вказує на домінування інтернального локусу контролю: переконаність у власному впливі на події життя пов'язана з більшою психологічною стійкістю, ефективнішими копінг-стратегіями та здатністю брати відповідальність за рішення.

2. Також, (60 %) респондентів показали середній рівень контролю, що свідчить про достатньо розвинену здатність регулювати власне життя та його аспекти. Середній рівень контролю (60 %) свідчить про збалансовану позицію: такі керівники мають достатній ресурс для саморегуляції, але в певних ситуаціях можуть схилятися до зовнішніх пояснень подій. Це означає потенціал розвитку більшої автономності.

3. І лише 9 % керівників продемонстрували низькі результати, що відображають відчуття безпорадності перед подіями власного життя. Низький рівень контролю (9 %) корелює з відчуттям безпорадності, що може призводити до тривожності та пасивності у вирішенні проблем.

Крім того, (52 %) опитаних керівників переконані, що будь-яка стресова ситуація або життєві зміни є досвідом, який сприяє особистісному розвитку та позитивно впливає на життя в цілому. Позитивне сприйняття стресу у (52 %) респондентів підтверджує дію механізму установки, що труднощі є можливістю для зростання. Це пов'язано з більшою життєвою задоволеністю та стійкістю до професійного вигорання.

Щодо прийняття ризику: 40 % керівників показали середні результати, що відображають помірну переконаність у користі досвіду помилок і труднощів. Результати щодо ризику: середні показники (40 %) демонструють готовність приймати виклики без надмірного занурення у стрес, тоді як низькі (8 %) – схильність до катастрофізації й уникання труднощів, що підвищує вразливість до стресових факторів. Вони схильні бачити у труднощах виключно негатив, сприймають їх як джерело тривоги та загрози.

Аналіз результатів показує, що загалом більшість керівників нашої вибірки є цілком життєстійкими людьми (63 %), які здатні успішно долати життєві труднощі та ефективно вирішувати проблеми.

Виходячи з отриманих даних, можна зробити висновок, що в цілому обстежувані мають середній рівень показників життєстійкості та всіх її компонентів, за винятком показника «прийняття ризику».

Переважна кількість респондентів із високими показниками за шкалою «прийняття ризику» може бути зумовлена тим, що всі обстежувані є керівниками, а їхня професійна діяльність тісно пов’язана з постійними ризиками різного рівня. У своїй роботі вони часто стикаються як із невдачами, так і з успіхами та звикли отримувати з цього цінний досвід, який може стати у пригоді в майбутньому. Саме тому вони готові приймати ризик, незалежно від результату запланованих дій.

Отримані нами результати узгоджуються з теорією життєстійкості, розробленої С. Кобасом. Згідно з цією концепцією, життєстійкість включає три основні компоненти: Контроль – переконаність у власному впливі на події.

1. Залученість – активна включеність у діяльність, навіть за наявності труднощів.

2. Прийняття ризику – готовність сприймати нові ситуації як виклик і можливість для розвитку.

У даному випадку саме прийняття ризику виявилося найвищим показником. Це пояснюється тим, що керівники в силу професійних обов’язків постійно приймають рішення в умовах невизначеності, а отже формують толерантність до невизначеності та позитивне ставлення до ризику.

Таким чином, можна стверджувати, що професійна діяльність є фактором розвитку життєстійкості, особливо її компонента «прийняття ризику». Це, своєю чергою, сприяє більшій адаптивності, ефективності прийняття рішень та зниженню ризику професійного вигорання.

Для вивчення показників саморегуляції поведінки наших респондентів нами було проведено методику «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової. Отримані результати зображено у таблиці та на рисунку 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати дослідження особливостей саморегуляції керівників за методикою «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової (%)

Стилі саморегуляції	Рівні стилів саморегуляції		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1. Планування	12 %	57 %	31 %
2. Моделювання	20 %	61 %	19 %
3. Програмування	11 %	65 %	24 %
4. Оцінка результатів	8 %	43 %	49 %
5. Гнучкість	15 %	60 %	25 %
6. Самостійність	28 %	40 %	32 %
7. Загальний рівень	11 %	48 %	41 %

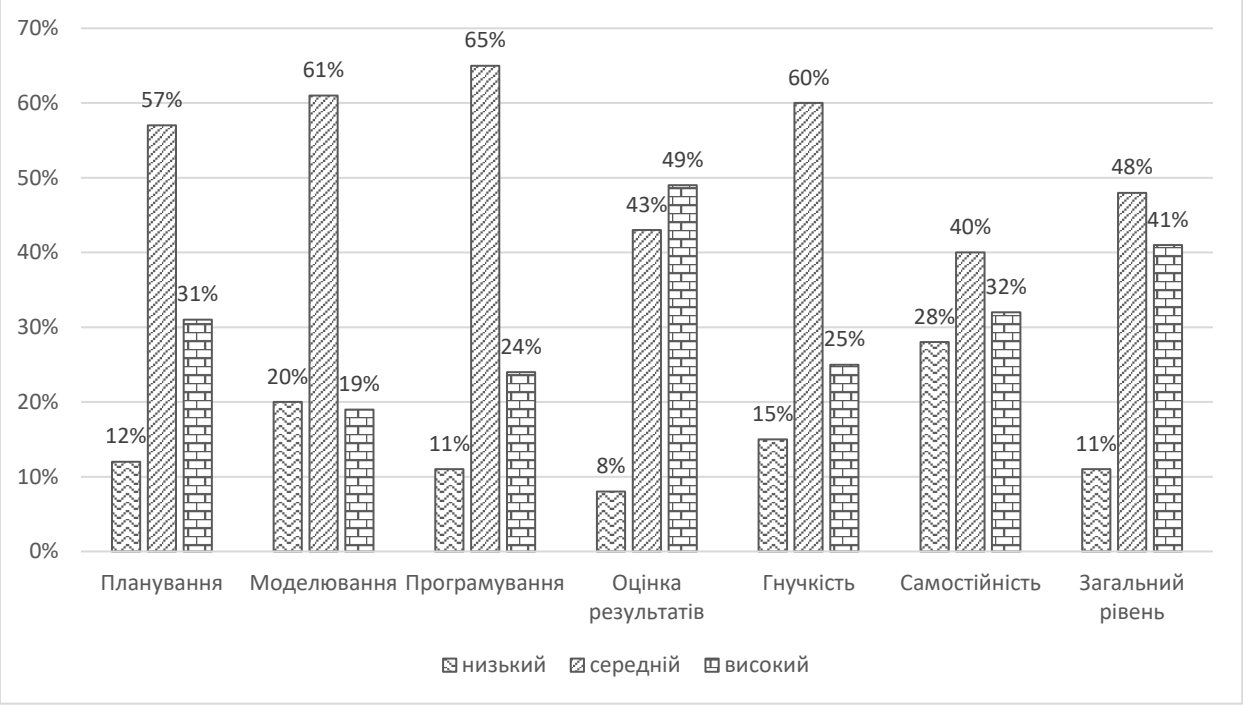


Рис. 2.2. Результати дослідження за рівнем та характеристиками стилів саморегуляції керівників за методикою «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової (%)

Зокрема, (31 %) вибірки мають високу потребу в плануванні та деталізації власних цілей і планів. Цілі цих керівників відзначаються

стійкістю, ієрархічною структурованістю, реалістичністю та завжди формуються самостійно.

Також (57 %) обстежуваних продемонстрували середній рівень сформованості навичок постановки цілей, що свідчить про достатній рівень усвідомленості та організованості у визначенні завдань.

Лише невелика частина керівників виявила слабку потребу в постановці та опрацюванні власної діяльності. Їхні цілі виражені нечітко, є непостійними, часто змінюються, і, як наслідок, нерідко залишаються недосягнутими.

Розвиненість уміння реально оцінювати значущі умови для досягнення власних цілей, як зовнішні, так і внутрішні, продемонстрували (19 %) наших респондентів. Ці керівники здатні об'єктивно оцінювати поточну ситуацію та своєчасно коригувати план дій залежно від розвитку подій як у теперішньому, так і в перспективі.

Значна частина керівників (61 %) показала помірну вираженість даної навички. Труднощі з визначенням цілі та програми дій для її реалізації були виявлені у невеликої групи респондентів (20 %). Ці керівники характеризуються слабкою сформованістю процесу моделювання, що призводить до неспроможності адекватно оцінювати поточну ситуацію, яка проявляється у схильності до фантазування та, як наслідок, у частих невдачах.

Високий рівень сформованості потреби у плануванні способів досягнення власних цілей продемонстрували (24 %) керівників. Ця сформованість виявляється у детальному та розгорнутому опрацюванні плану реалізації поставлених завдань. Вони завжди роблять це самостійно та здатні гнучко та своєчасно коригувати свої дії залежно від зміни умов.

Середню вираженість цієї здатності показала найбільша частина керівників (65 %) респондентів у порівнянні з іншими компонентами.

Лише (8 %) опитаних не можуть самостійно сформувати програму власних дій. Вони надають перевагу імпульсивним діям, не здатні вчасно скоригувати свої дії у разі зміни поточних умов, тому часто діють методом проб і помилок.

Високий рівень розвитку гнучкості продемонстрували (25 %) керівників. Вони здатні адекватно та швидко реагувати на зміни у зовнішніх і внутрішніх значущих умовах, своєчасно коригувати свої дії та плани для досягнення поставлених цілей. Такі навички проявляються у пластичності всіх регуляторних процесів і дозволяють людині вчасно та успішно розв'язувати проблеми в ситуаціях ризику.

Досить розвинений рівень гнучкості продемонструвала більшість респондентів (60 %), що свідчить про здатність вибірки в цілому своєчасно адаптуватися до змін у різних життєвих ситуаціях.

Лише невелика частина керівників (15 %) виявила низьку гнучкість. Вони не здатні адекватно оцінювати зміни, що відбуваються, через що часто почуваються невпевнено у непередбачуваних ситуаціях, важко пристосовуються до будь-яких змін як у особистій, так і в професійній сфері життя, постійно стикаються з невдачами, що нерідко призводить до помилок у їхній діяльності.

Високий рівень сформованості регуляторної автономності продемонструвала третина наших керівників (32 %). Вони організовані й зібрані. Цілі та плани цих людей завжди розробляються самостійно, вони самі контролюють виконання як основних, так і другорядних завдань. Вони є незалежними від думки оточення. Саме ця якість має особливе значення у роботі керівника, який постійно стикається з необхідністю розв'язувати проблеми, пов'язані з роботою підлеглих, та самостійно ухвалювати багато серйозних рішень.

Приблизно така ж частка респондентів (40 %) продемонструвала достатню сформованість цього показника.

Низькі значення автономності були виявлені у (28 %) респондентів. Ці керівники значною мірою залежать від думки оточення, не здатні самостійно організувати та проконтролювати хід виконання програми дій для досягнення поставлених цілей. Як правило, цілі також часто визначаються ними не самостійно.

Розглянувши результати загального рівня саморегуляції, можна зробити висновок, що загальна сформованість процесів індивідуальної саморегуляції наших керівників переважно знаходиться на високому та середньому рівнях (41 %) та (48 %) відповідно. Вони здатні адекватно реагувати на зміни умов, планувати хід своєї роботи для досягнення мети, можуть самостійно розробляти та контролювати перебіг усієї своєї діяльності. Лише (11 %) показали недостатній рівень сформованості довільної саморегуляції. Цим респондентам важко дається опанування нової діяльності, якщо вона з самого початку не відповідає їхнім стилістичним особливостям регуляції. Вони більшою мірою залежать від думки оточуючих і при розробці та досягненні цілей радше покладаються на когось іншого, ніж на себе.

Проаналізувавши отримані дані, можна зробити висновок, що в цілому наші керівники мають достатньо сформований рівень усвідомленої саморегуляції. Вони здатні планувати свою діяльність, оцінювати умови, в яких перебувають, та коригувати свою роботу для досягнення поставленої мети. Поставлені цілі керівників є стійкими та ієрархічно впорядкованими. Вони здатні об’єктивно оцінювати поточну ситуацію та своєчасно коригувати план дій залежно від розвитку подій як у теперішньому, так і в перспективі. Керівники можуть адекватно та швидко реагувати на зміни у зовнішніх і внутрішніх значущих умовах і вчасно коригувати свої дії та плани для досягнення цілей. Цілі та плани цих осіб завжди розробляються самостійно, вони самі контролюють виконання як основних, так і другорядних завдань. Усі ці якості відіграють важливу роль для успішної та ефективної роботи наших респондентів.

Для кращого розуміння зазначеної проблематики ми використали «Опитувальник копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра. Оскільки «Тест життєстійкості», С. Мадді вимірює рівень життєстійкості, опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової оцінює стиль усвідомленої саморегуляції, а «Опитувальник копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра дозволяє розкрити, як саме людина долає

стрес та труднощі, тобто дає більш прикладний зріз поведінкових та когнітивних стратегії подолання. Таким чином, ми отримаємо: «ресурс – механізм – стратегія» (життєстійкість → саморегуляція → копінг).

«Опитувальник копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра спрямований на вивчення способів подолання стресових ситуацій. Він оцінює як адаптивні копінги (планування, пошук соціальної підтримки, позитивна переоцінка, активне подолання), так і неадаптивні (уникання, заперечення, дистанціювання, втеча у фантазії).

Таблиця 2.3.

Загальний показник копінг-стратегій керівників за «Опитувальником копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра (%)

Типи копінг-стратегій	низький рівень	середній рівень	високий рівень
Активне подолання	14 %	49 %	37 %
Планування	12 %	52 %	36 %
Пошук соціальної підтримки	18 %	54 %	28 %
Позитивна переоцінка	16 %	48 %	36 %
Уникання	41 %	44 %	15 %
Заперечення	47 %	39 %	14 %
Дистанціювання	32 %	51 %	17 %
Втеча у фантазії	38 %	46 %	16 %
Загальний профіль	19 %	52 %	29 %

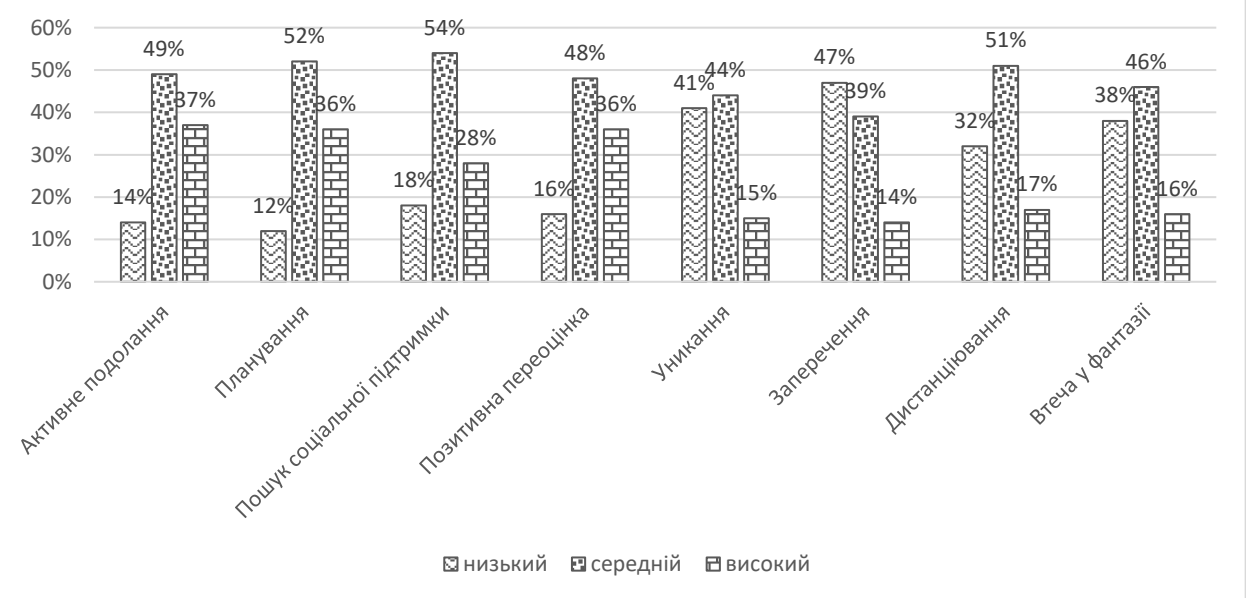


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл результатів дослідження копінг-стратегій керівників за «Опитувальником копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра (%)

Найбільш розвиненими серед керівників виявилися активні копінги – планування (36 %) – високий рівень та активне подолання (37 %) – високий рівень. Це узгоджується з вимогами управлінської діяльності: орієнтація на конкретні дії та структуроване вирішення проблем.

Позитивна переоцінка (36 %) – високий рівень свідчить про здатність керівників знаходити сенс навіть у кризових подіях, що корелює з високими показниками життєстійкості. Пошук соціальної підтримки має помірний рівень розвитку (28 %) – високий рівень. Це вказує, що керівники частіше покладаються на власні ресурси, ніж на допомогу інших.

Неадаптивні копінги (уникання, заперечення, дистанціювання, втеча у фантазії) мають значно нижчі відсотки високих рівнів (14-17 %). Це підтверджує тенденцію до конструктивного реагування на труднощі й уникання деструктивних форм поведінки.

Загалом (81 %) керівників демонструють середній і високий рівень адаптивних стратегій, що підсилює їхню життєстійкість та ефективність саморегуляції. Узагальнені результати за трьома методиками відображено на рис. 2.4.

Таблиця 2.4.

Узагальнені результати дослідження стилів саморегуляції, життєстійкості та копінг-стратегій керівників (%)

Методика «Життєстійкість особистості», С. Мадді	Низький	Середній	Високий
	15 %	51 %	34 %
Методика «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової	Низький	Середній	Високий
	11 %	52 %	37 %
	Неадаптивні копінг-стратегії	Комбінація адаптивних та	Адаптивні копінг-стратегії

«Опитувальник копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра		неадаптивних копінг-стратегій	
	10 %	29 %	73 %

Отримані результати свідчать, що більшість керівників мають середній і високий рівень життєстійкості (85 %), що узгоджується з вимогами управлінської діяльності, де необхідно діяти в умовах стресу та приймати відповідальні рішення.

Високі показники за опитувальником Моросанової (89 %) – середній і високий рівні підтверджують, що успішні керівники володіють розвинутими механізмами саморегуляції: здатністю планувати, моделювати ситуацію, контролювати власні дії та гнучко адаптуватися до змін. Це забезпечує ефективність у професійній діяльності та зниження ризику емоційного виснаження.

Аналіз результатів дослідження за «Опитувальником копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра показали, що (61 %) керівників віддають перевагу адаптивним копінгам, серед яких домінує активне вирішення проблем і планування дій. Це свідчить про прагматичний і конструктивний підхід до подолання труднощів. Також (29 %) поєднують адаптивні та неадаптивні стратегії, що може свідчити про певну емоційну нестабільність у кризових умовах. Лише (10 %) використовують переважно неадаптивні копінги, що вказує на ризик уникаючої поведінки та зниження ефективності управлінської діяльності.

Узгодження результатів трьох методик показує, що: життєстійкість і саморегуляція виступають внутрішніми ресурсами керівників, а копінг-стратегії є зовнішнім проявом того, як ці ресурси реалізуються у складних ситуаціях. Керівники з високими показниками життєстійкості та саморегуляції значно частіше обирають адаптивні стратегії подолання, що підтверджує взаємозв’язок між особистісними ресурсами та ефективністю професійної поведінки.

Таким чином, можна зробити висновок, що ефективний стиль саморегуляції та переважання адаптивних копінгів є чинниками розвитку життєстійкості керівників**,** що підвищує їхню здатність успішно долати кризові ситуації та забезпечувати результативність управлінської діяльності.

На наступному етапі дослідження для підтвердження припущення про існування зв'язку між показниками життєстійкості та показниками саморегуляції ми використали коефіцієнт кореляції Пірсона. Було проведено кореляційний аналіз, який дозволив проаналізувати психологічний зміст життєстійкості керівників. Дані кореляційного аналізу продемонстровано у кореляційній плеяді, рисунок 2.5.



Рис. 2.5. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв'язків між показником Життєстійкість та компонентами саморегуляції

Аналіз показав, що загальний показник життєстійкості значуще корелює з показниками саморегуляції. Зокрема, показник життєстійкості впливає майже на всі показники саморегуляції, а саме: планування (r=0,407),

моделювання (r=0,579), програмування (r=0,278), оцінка результату (r=0,529), гнучкість (r=0,320) та загальний рівень саморегуляції (r=0,631). Чим вища життєстійкість, тим вищий загальний рівень саморегуляції; людина більш здатна виділяти значущі умови досягнення цілей як у поточній ситуації, так і в перспективному майбутньому. Вона має розвинену оцінку себе та своєї діяльності, є самостійною, гнучко та адекватно реагує на зміни умов. Усі ці навички, у свою чергу, надають їй внутрішній ресурс для подолання складних життєвих ситуацій.



Рис. 2.6. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв'язків між показником Залученість та компонентами саморегуляції

Показник «Залученість» також значуще корелює з такими показниками саморегуляції, як планування (r=0,369), моделювання (r=0,501), програмування (r=0,339), оцінка результату (r=0,484), гнучкість (r=0,290), самостійність (r=0,238) та загальний рівень саморегуляції (r=0,562). Найбільш значуща кореляція виявлена за показниками моделювання та загального рівня

саморегуляції. Це може бути пов’язано з тим, що зацікавлений у своїй діяльності керівник більш схильний своєчасно помічати будь-які зміни у зовнішніх або внутрішніх значущих для мети умовах.

Очевидно також, що показник Залученості впливає на здатність особистості виділяти значні зусилля для досягнення цілей, правильно планувати та розробляти програму своїх дій для більш ефективного вирішення завдань, мати адекватне уявлення про себе та власну значимість. Це включає адекватну оцінку своєї діяльності та її результатів, відповідальність за свої успіхи та невдачі у різних сферах життя, здатність вчасно підлаштовуватися під змінні умови та швидко приймати важливі рішення у стресових ситуаціях, а також самостійно продумувати та реалізовувати хід дій для втілення своїх планів. Зацікавлений у своїй роботі керівник, який упевнений, що його залученість принесе виключно позитивні результати, здатний на високому рівні розробити план, контролювати виконання на всіх рівнях, а також об’єктивно оцінити підсумок усієї роботи, яка йому буде доручена.

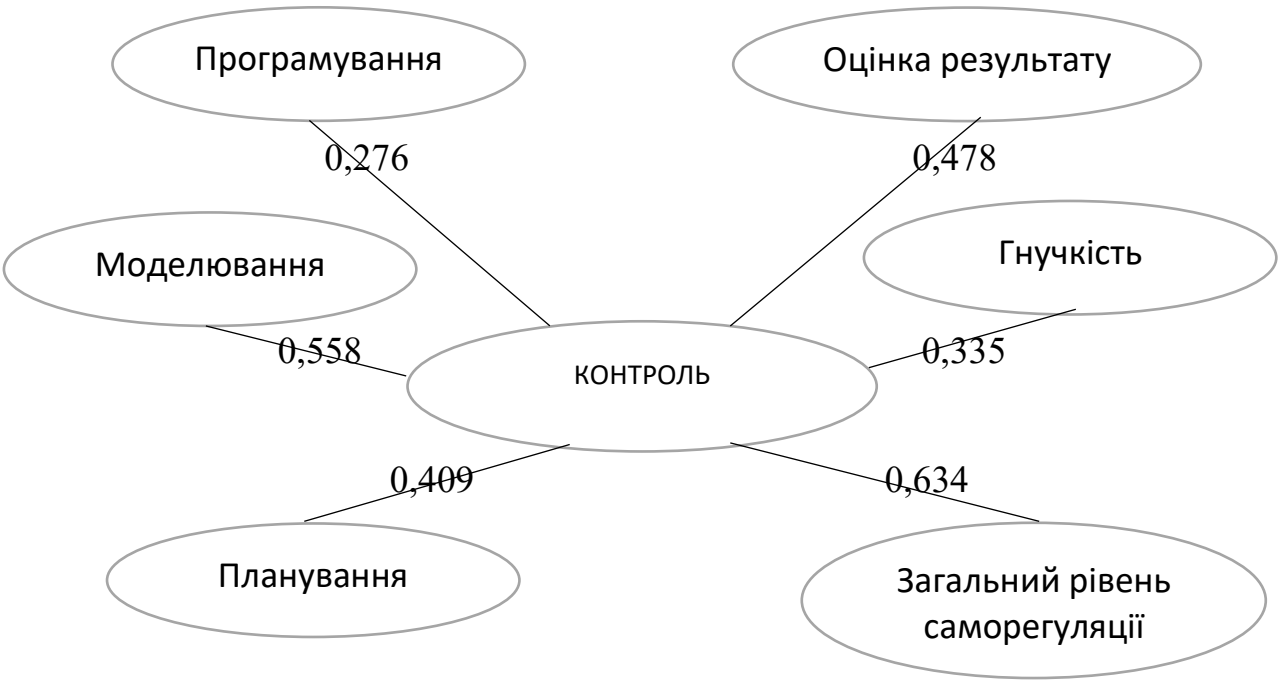


Рис. 2.7. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв’язків між показником Контроль та компонентами саморегуляції

Показник «Контролю» має значущу кореляцію з такими показниками, як: планування (r=0,409), моделювання (r=0,558), програмування (r=0,276), оцінка результату (r=0,478), гнучкість (r=0,335) та загальний рівень саморегуляції (r=0,634).

Таким чином, показник Контролю визначає здатність керівника реально оцінювати ситуацію та своєчасно коригувати план дій залежно від розвитку подій. Впевненість у тому, що контроль над ситуацією допоможе ефективніше виконувати роботу та досягати поставлених цілей, сприяє більш детальному продумуванню програми дій, плануванню та корекції її ходу, а також своєчасному виявленню будь-яких невідповідностей між отриманими та бажаними результатами.

Контроль над ситуацією також передбачає потребу самостійно регулювати всі нюанси, мати незалежну думку та власний погляд на те, що відбувається, і ця здатність присутня у керівників.

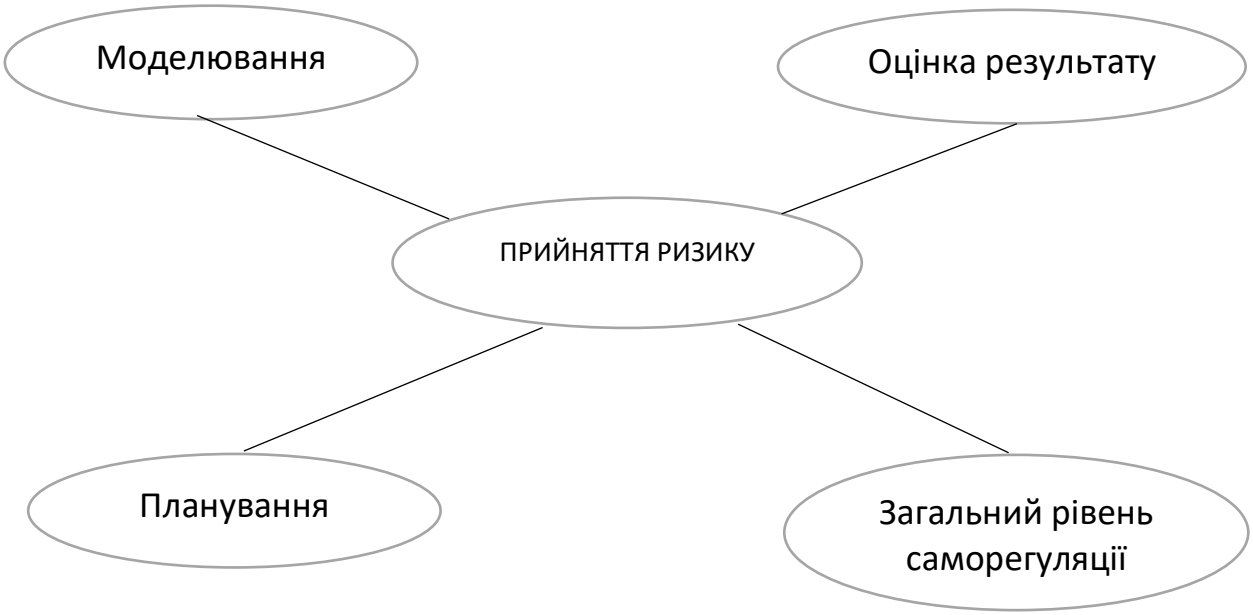


Рис. 2.8. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв’язків між показником Прийняття ризику та компонентами саморегуляції

Такий показник життєстійкості, як «Прийняття ризику», має значущу кореляцію з плануванням (r=0,222), моделюванням (r=0,392), оцінкою результату (r=0,361) та загальним рівнем саморегуляції (r=0,358).

Отримані результати свідчать про те, що показник Прийняття ризику впливає на сформованість особистості керівника щодо детального планування своїх дій залежно від навколишніх умов, прогнозування того, як ці умови можуть вплинути на результат, та своєчасного внесення коректив у свою роботу або роботу підлеглих. При цьому керівники здатні об'єктивно оцінювати обстановку та результати своїх дій.

Ця залежність може пояснюватися тим, що для керівників важливо вміти цінувати не лише позитивний досвід, а й негативний. Людина, яка займає керівну посаду, дуже часто стикається з помилками підлеглих, і тут важливу роль відіграє її здатність адекватно реагувати на збої та невдачі в роботі, а також винести з них позитивні уроки, що дозволять уникнути подібних ситуацій у майбутньому.

Слід зазначити, що всі складові життєстійкості мають значущу кореляцію практично з усіма показниками саморегуляції. Це свідчить про те, що життєстійкому керівнику, який здатен успішно справлятися з непередбаченими труднощами у своїй роботі, необхідно вміти грамотно та ієрархічно розподіляти ці складові для досягнення бажаного результату як для себе, так і для організації, у якій він працює.

Аналіз результатів дослідження дозволяє зробити висновок про те, що наша гіпотеза підтвердилася про те, що існує зв'язок між стилем саморегуляції поведінки керівників та їхньою життєстійкістю. Керівники, здатні докладати значних зусиль для досягнення своїх цілей, мають розвинену оцінку себе та своєї діяльності, вміють гнучко підлаштовуватися і адекватно реагувати на зміни умов, демонструють високі показники за всіма трьома компонентами Життєстійкості (Залученість, Контроль, Прийняття ризику).

Також варто зазначити, що ефективний стиль саморегуляції та переважання адаптивних копінгів є чинниками розвитку життєстійкості

керівників**,** що підвищує їхню здатність успішно долати кризові ситуації та забезпечувати результативність управлінської діяльності.

Таким чином, керівник, який може успішно протистояти життєвим труднощам, захоплений своєю діяльністю, прагне тримати під контролем своє життя та приймає ризик і його наслідки, здатний самостійно ставити цілі, контролювати їхню реалізацію та своєчасно помічати зміни у значущих умовах. Також він може адекватно оцінювати свої здібності і, за необхідності, вносити корективи у свої дії. Він бачить свої слабкі сторони, які можуть заважати досягненню поставлених цілей, і здатен компенсувати свої недоліки завдяки сильним якостям.

Програма розвитку стилів саморегуляції поведінки керівників з метою підвищення рівня їхньої життєстійкості

Програма розрахована на 7 лекцій (по 1 годині) та 8 занять (по 2 години). Загальна тривалість – 23 години.

Мета: навчити керівників навичкам життєстійкості для успішного та грамотного подолання складних і стресових життєвих ситуацій.

Програма складається з 4 блоків:

1. Індивідуальне консультування.
2. Інформаційний блок.
3. Тренінг нестандартних рішень у складних життєвих ситуаціях.
4. Заняття з розвитку рефлексії, часової перспективи та здатності до цілепокладання.

Вправи допоможуть навчитися свідомо керувати своєю поведінкою, регулювати емоційні стани, долати життєві проблеми та стреси, позбавлятися надмірного фізичного та психічного напруження.

Завдання програми:

1. Допомогти керівникам навчитися оцінювати стресову ситуацію, передбачати можливі шляхи її вирішення та наслідки.

2. Допомогти керівникам розвинути навички нестандартного вирішення складних життєвих ситуацій.

3. Розвинути в керівників навички саморегуляції.

4. Розвинути навички часової перспективи та цілепокладання.

5. Розвинути у керівників комунікативні навички.

Індивідуальне консультування:

На початковому етапі проводиться діагностика та індивідуальне консультування керівників, на основі якого робиться висновок про їхні індивідуальні особливості, що враховуються під час формування груп та проведення занять.

Дані комплексного діагностичного обстеження доповнюються спостереженнями колег та керівництва. Індивідуальне консультування завершується обговоренням результатів діагностики з керівниками та спільним пошуком найбільш ефективного способу вирішення хвилюючої їх ситуації.

Отже, проведений нами статистичний аналіз дозволив виявити достовірні відмінності. Було встановлено, що статистичні показники за шкалами Моделювання та Оцінки результату достовірно відрізняються у груп із високими показниками Життєстійкості, Залученості та Контролю порівняно з групами з низькими показниками. Також ми виявили, що у групи з високим показником Залученості існують достовірні відмінності порівняно з групою з низькими показниками за шкалою Самостійність.

Проведений кореляційний аналіз дозволив проаналізувати психологічний зміст життєстійкості керівників. Зокрема, було знайдено взаємозв’язки показників Залученості, Контролю та Прийняття ризику майже з усіма показниками саморегуляції. Показники шкали Залученість обернено корелюють з показником Самостійність (невисокий зв’язок оберненої пропорційної спрямованості).

У результаті була підтверджена наша гіпотеза про існування зв’язку між стилем саморегуляції поведінки керівників та їхньою життєстійкістю.

Керівники, здатні виділяти значущі умови для досягнення своїх цілей, мають розвинену оцінку себе та своєї діяльності, вміють гнучко підлаштовуватися та адекватно реагувати на зміни умов, демонструють високі показники за всіма трьома компонентами Життєстійкості (Залученість, Контроль, Прийняття ризику).

На основі отриманих результатів була розроблена програма підвищення життєстійкості керівників.

ВИСНОВОК

Проаналізувавши основні теоретичні підходи до вивчення проблеми саморегуляції поведінки, можна зазначити, що проблема психічної саморегуляції є однією із найбільш глобальних та фундаментальних проблем загальної психології. Її дослідження відкриває великі, значною мірою специфічні та нетрадиційні можливості для розуміння та змістовного пояснення загальних закономірностей побудови та реалізації людиною своєї довільної активності (діяльності, поведінки, спілкування), для визначення умов успішного психічного розвитку дитини, для розуміння феномену загального рівня суб'єктного розвитку людини, для дослідження індивідуально-типових особливостей діяльності та поведінки, а також для продуктивної участі у вирішенні широкого спектра різноманітних практичних завдань.

Досліджено психологічні особливості компонентів життєстійкості. Зазначено, що життєстійкість людини у філософській літературі виражається в силі та здатності духу осмислювати цілі та завдання людського існування. Життєстійкість проявляється у самовдосконаленні, самовираженні та витривалості під час критичних і кризових обставин. Значущим, у філософському сенсі, стає пізнання сенсу людського життя через власне тлумачення, коли людина вчиться знаходити сенс буття через власний внутрішній світ, а пізнання перетворюється на здатність досліджувати світ.

Проаналізувавши матеріали з вивчення життєстійкості зарубіжними психологами, можна зробити висновок, що багато дослідників розглядають життєстійкість у зв'язку з питаннями боротьби зі стресом, адаптації або дезадаптації у навколишньому світі, як психічне, фізичне та соціальне здоров'я.

Виділено дві основні функції життєстійкості: оцінка умов та їх ефективне подолання. Життєстійкість характеризує психологічну зрілість особистості. Її можна розуміти як об'єднуючу характеристику особистості.

Сформована життєстійкість забезпечує усвідомлену та активну взаємодію з навколишнім світом, дає людині сукупність ціннісно-смислових орієнтацій, допомагає у вирішенні життєвих проблем та дає можливість успішно справлятися зі стресовими й травматичними ситуаціями.

Проаналізовано матеріали з вивчення життєстійкості зарубіжними психологами. Вони розглядають життєстійкість у зв'язку з питаннями боротьби зі стресом, адаптації або дезадаптації у навколишньому світі, як психічне, фізичне та соціальне здоров'я.

Виявлено, що загалом більшість керівників нашої вибірки є доволі життєстійкими, які можуть успішно справлятися з життєвими труднощами та ефективно вирішувати свої проблеми.

З'ясовано, що загальна сформованість процесів індивідуальної саморегуляції наших керівників переважно знаходиться на високому та середньому рівнях. Вони здатні адекватно реагувати на зміни умов, планувати хід своєї роботи для досягнення цілі, можуть самостійно розробляти та контролювати перебіг усієї своєї діяльності.

Виявлено, що (11 %) респондентів показали недостатню ступінь сформованості довільної саморегуляції. Цим учасникам нелегко дається освоєння нової діяльності, якщо вона спочатку не відповідає їхнім стильовим особливостям регуляції. Вони більшою мірою залежать від думки оточуючих і при розробці та досягненні цілей скоріше покладаються на когось іншого, ніж на себе.

Зазначено, що ефективний стиль саморегуляції та переважання адаптивних копінгів є чинниками розвитку життєстійкості керівників**,** що підвищує їхню здатність успішно долати кризові ситуації та забезпечувати результативність управлінської діяльності.

Проведений нами кореляційний аналіз дозволив виявити значущі зв'язки між показниками Життєстійкості та компонентами саморегуляції. Було встановлено взаємозв'язки життєстійкості з такими компонентами саморегуляції, як «Планування» (r=0,407), «Моделювання» (r=0,579),

«Програмування» (r=0,278), «Оцінка результату» (r=0,529), «Гнучкість» (r=0,320) та «Загальний рівень саморегуляції» (r=0,631).

Це свідчить про тенденцію людей, які відчувають, що тримають своє життя під контролем і керують своєю долею, сприймати себе господарем свого життя, бути впевненими у собі та своїх рішеннях, усвідомлено планувати діяльність і, за необхідності, гнучко змінювати модель значущих умов у разі зміни способу життя або переходу на іншу систему роботи, при цьому адекватно оцінюючи свої дії та їх результати.

У результаті проведених кореляційного та статистичного аналізів ми підтвердили нашу гіпотезу про існування зв’язку між стилем саморегуляції поведінки керівників та їхньою життєстійкістю. Керівники, здатні виділяти значущі умови для досягнення своїх цілей, мають розвинену оцінку своєї діяльності, вміють гнучко підлаштовуватися та адекватно реагувати на зміни умов, демонструють високі показники за всіма трьома компонентами Життєстійкості (Залученість, Контроль, Прийняття ризику).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янова А. В. Дослідження психологічного благополуччя особистості в сучасному освітньому просторі. Ракурси психологічного благополуччя особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 24-26.

2. Афанасенко В. Сутність і розвиток самосвідомості як основа продуктивно-діяльнісного самоздійснення. Scientific Journal Psychology Travelogs. 2021. № 2. С. 5 – 16.

3. Блінов О. А. Самоосвіта та психічна саморегуляція як ресурси розвитку людини / О. Блінов, І. Мороз // Психологія життєвого простору особистості в сучасних умовах кризи, глобалізації та цифрової трансформації суспільного життя : Матер. Міжнар. наук.-практич. конфер., (м. Одеса,14-15 вересня 2023). – Одеса : Міжнародний гуманітарний університет. – С. 43-45.

Режим доступу : https://doi.org/10.32837/11300.26355

4. Болотнікова, І. В. (2022). Емоційна стійкість як фактор психологічного здоров'я фахівців професій типу «людина – людина». Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я. Матеріали VIII Всеукр. науково-практичної конференції, 15–18, Київ, 29–31.

5. Бурбо, Л. П'ять травм і масок, які заважають бути собою. Київ : Книжковий клуб «Клуб Сімейного Дозвілля. 2020 р. 256 с.

6. Видолоб Н. О. Проблема самооцінки особистості у контексті гуманістичної психології. Young Scientist. 2016. № 9 (36). September. С. 21–26.

7. Германський, І. Ю., Кондратюк, С. М. Теоретичні підходи до розуміння сутності життєстійкості особистості. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна», 12, 2016.С. 129–132.

8. Горбатих В. В. Самоставлення особистості як емоційний компонент самосвідомості [Електронний ресурс] / В. Горбатих. Режим доступу: https://web.znu.edu.ua/herald/issues/2010/ped_2010_2/048-52.pdf

9. Гринечко А.Я. Співвідношення рівнів тривожності та самооцінки сучасної молоді. Молодіжна політика: проблеми та перспективи : зб. матер. VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дрогобич, 15–16 травня 2019 р. Дрогобич : ДДПУ ім. Івана Франка, 2019. С. 272–276.

10. Гринів, О. (2014). Аналіз підходів до дослідження психологічного благополуччя особистості. Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія, Вип. 19, Ч. 1, 25–34.

11. Грисенко Н. В. Ставлення до себе та світу як фактори задоволеності життям молоді. Молодий вчений. 2018. №11. с. 626-631.

12. Грішин, Е. О. (2024). Психологічний супровід розвитку резильєнтності як чинника саморегуляції особистості, яка перебуває в складній життєвій ситуації. Дисерт. на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія. – Західноукраїнський національний університет, 2024.

13. Гульбс О.А., Кобець О.В., Пономаренко В.В. Дефініції свідомості та самосвідомості особистості. Науковий вісник ХДУ. Серія: Психологічні науки. 2018. Т.1. №3. С.36 – 41.

14. Гуляс І. А. (2015). Емпіричне дослідження саморегуляції особистості. Проблеми сучасної психології. Вип. 29. С. 196–205.

15. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 543 с.

16. Демчук О. А. «Я-концепція» як продукт розвитку самосвідомості особистості. Молодий вчений. 2016. №12. С. 240-243. URL:
http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12/57.pdf

17. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога): дис. … канд. психол. наук. Київ, Київський націон. ун-т ім. Т. Шевченка, 2002. 197 с.

18. Жигайло Н. І., Шибрук О. В.. Проблема феномену та структури «Я-концепції» особистості в контексті поглядів вітчизняних і зарубіжних дослідників. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2014. С. 70-74.

URL: https://eprints.oa.edu.ua/3079/1/Zhygailo_NZ_Vyp_26.pdf

19. Камінська О. Основні характеристики самоставлення як компоненту структури самосвідомості. «Освіта регіону. Політологія. Психологія. Соціальні комунікації». 2011. №2-3. С. 272.
URL: https://socialscience.uu.edu.ua/article/476

20. Карамушка, Л. М. & Зайчикова, Т. В. (2006). Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. Костюка АПН України, Т. 1., 210–217.

21. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. Наука і освіта: наук.-практ. журнал. 2015. № 3. С.48-55.

22. Кашлюк Ю. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології: Зб. наукових праць. 2016. (34). DOI: https://doi.org/10.32626/2227-6246.2016-34.%p (дата звернення: 20.10.2025).

23. Кириченко, Т. В. (2017). Психологічний зміст саморегуляції особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки, Вип.3. Т.1. С.82-87.

24. Клибанівська Т.М. Теоретичні аспекти дослідження самосвідомості особистості. Актуальні проблеми психології. 2019. Том І. Вип. 51. С.37 – 42.

25. Клібайс Т., Старинська Н., Краєва О. До проблеми життєстійкості та самоактуалізації як складових ресурсного потенціалу особистості. Перспективи та інновації науки. Серія педагогіка, серія психологія, серія медицина. Київ, 2021. С. 772-779.

26. Кокун О.М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. Костюка НАПН України. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 20. 2020. С. 68-81.

27. Кошова І. В. Життєстійкість як психологічний ресурс. Ракурси психологічного благополуччя особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 77-80.

28. Кравчук, С. Л. (2014). Психологічні особливості життєстійкості особистості зв'язку з її цінностями самоактуалізації. Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. Костюка НАПН України, 25, 152–167.

29. Лазуренко О. (2023). Вплив механізмів саморегуляції на процеси соціалізації та самоактуалізації особистості в період юності. Збірник наукових праць. Вип. 4. С. 47-53.

30. Лазуренко О. О. Проблема саморегуляції та професійного самоздійснення особистості фахівця. Теорія і практика сучасної психології. 2018. № 3. С. 34-39.

31. Максименко С. Д. Теоретичні основи психології особистості / С. Д. Максименко // Наука і освіта: Київ, 2018. 273 с.

32. Маннапова, К. Р. (2012). Життєстійкість в системі поняття життєздатності. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія, 44(1), 143–150.

33. Осьодло В.І. (2008). Особистість і діяльність у суб'єктному вимірі. Наукові записки Харківського універс. Повітряних сил. Вип. 2. С. 128-133.

34. Олександров Ю. М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: автореф. дис. … канд. психол. наук. Харків, 2010. 23 с.

35. Павленко Г. В. Особистісні диспозиції як чинник психологічного благополуччя особистості в контексті невизначеності. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. Костюка НАПН України. Житомир: «Вид-во ЖДУ ім. І. Франка». 2018. Том VII. Екологічна психологія. Випуск 45. с. 230-239.

36. Паламар, С., Савченко, Ю., & Антипін, Є. (2022). Саморегуляція особистості як умова формування лідерських якостей майбутнього педагога. Педагогічна освіта: Теорія і практика. Психологія. Педагогіка., (37 (1)), 61-69.

37. Панченко, В. О. (2015). Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки, 126, 122–127.

38. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. Український психологічний журнал. 2017. № 1. С. 80-104. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2017_1_9 (дата звернення: 27.10.2025).

39. Психічна саморегуляція молоді у міжособистісній взаємодії в умовах проблемного соціуму / Ю. Ахтирська та ін. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2022. № 3(59). С. 83–93.

40. Римар К. В., Молід К. В. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя соціального працівника : thesis. 2021.
URL: http://ir.stu.cn.ua/123456789/24925 (дата звернення: 27.09.2025).

41. Лідерські якості керівника в управлінні персоналом. Режим доступу: studopedia.com.ua/1_215229_liderski-yakosti-kerivn...inni-personalom.html

42. Санько К. О. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. Вісник Харківського національного університету імені В. Каразіна. Харків, 2016. Вип. 59. С. 42- 45.

43. Сеник О. М. Часова перспектива студентів і їхнє психологічне благополуччя. Наукові студії із соціальної та політичної психології, 28, 2011. С. 109– 119.

44. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології. Зб. наукових праць Інст-ту психології ім. Г. Костюка НАПН України. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 17. Київ, 2017. С. 124 – 133.

45. Сердюк, Л. З. (2019). Фактори самодетермінації та психологічного благополуччя особистості. Український психол. журнал, 2(12), 147– 159.

46. Сидоренко Н. І. Особистісні аспекти усвідомленої саморегуляції поведінки майбутніх педагогів // Наука і освіта. 2004. №6. С. 264-267.

47. Титаренко, Т.М., & Ларіна, Т.О. (2009). Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Київ : Марич. С. 24-32.

48. Тютюнник Л, Л. Саморегуляція як психологічний феномен. Питання психології. Вісник Національного ун-ту оборони України 5 (87) / 2025. С. 207-215. Режим доступу: http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/329206/327612

49. Фоменко К.І., Кузнєцова М.М. Саморегуляція навчально-професійної діяльності у оптимістичних та песимістичних студентів. Харків: ХНПУ, 2019. 182 с.

50. Фурс О. Професійна психічна саморегуляція майбутніх фахівців екстремальних видів діяльності МО України в процесі їх спеціальної психологічної підготовки. Вісник Національного університету оборони України. 2020. Т. 52, № 2. С. 135–145.

51. Харитинський А. А. Теоретичне дослідження поняття благополуччя у іноземних та вітчизняних підходах.
URL: http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/249786/249299 (дата звернення: 29.09.2025).

52. Хованець, О. Ю. (2017). Теоретичні засади вивчення проблем життєстійкості в зарубіжних психологічних дослідженнях. Наукові записки Націон. університету «Острозька академія», Серія «Психологія», 5, 177.

53. Целюк Т. Л. Психологічне та суб'єктивне благополуччя: проблема розмежування понять Науковий вісник Херсонського державного 71 університету. Серія: Психологічні науки. 2015. Вип. 5. С. 74-78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2015_5_16 (дата звернення: 27.09.2025).

54. Чиханцова, О. А. (2021). Психологічні основи життєстійкості особистості. (Монографія). Київ : Талком, 319 с.

55. Чуйко Г. В., Чаплак Я. В. Щастя, задоволення життям, психологічне благополуччя: співвідношення понять. Ракурси психологічного благополуччя

особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 160-164.

56. Шишко, Н. С. (2015). Психологічне благополуччя в уявленнях сучасних старшокласників. Наукові студії із соціальної та політичної психології, 35(38), 258–268.

57. Юрчинська, Г. К., Грузинова, К. М. (2020). Особливості взаємозв'язку базових переконань із психологічним благополуччям особистості в період карантинних обмежень. Psychological Prospects Journal, Вип. 39, 2022, 322–340 Теоретичні та прикладні проблеми психології, 3(2), 172–197. DOI: https://doi.org/10.33216/2219-2654-2020-53-3-2-172-197

58. Яворська-Вєтрова І. В. Теоретичний аналіз проблеми самоставлення: ціннісний аспект. *Актуальні проблеми психології*. Житомир : Видавництво ЖДУ імені І. Франка, 2017. № 6/XII. С. 198–206.

59. Франкл В. Людина у пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. КСД, 2023. 160 с.

60. Bar-On, R. (1988). The development of a concept of psychological wellbeing. A thesis for the degree of Doctor of Philosophy. URL:http://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:2928?site_name=GlobalViewhttp://vital.seals.ac.za:8080/vital/access/manager/Repository/vital:29 28?site_name=GlobalView

61. Diener E. Subjective well-being //Psychological Bulletin. – 1984. – № 95. – P. 542–575.

62. Friedli, L. (2009). Europe: WHO regional office. Mental health, resilience and inequalities, 22– 32. https://psychrights.org/countries/WHO/who2009.pdf

63. Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. Journal of Personality and Social Psychology,42(1), 168–177.

64. Maddi, S.R., Khoshaba, D.M., Persico, M., Lu, J., Harvey, R., & Bleecker, F. (2002). The Personality Construct of Hardiness. Journal of Research in Personality, 36, 72–85.

65. Maddi, S., & Khroshaba, D. (2004). Hardi Training / managing Stress for Performance and Health Enhancement. Irvine : The Hardiness Institute.

66. Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological wellbeing revisited. Journal of Personality and Social Psychology, 69(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

67. Rogers, A. Model migration schedules and their applications [Text] / A. Rogers, R. Raquillet, L. Castro // Environment and Planning. – 1978. – № 10 (5). – C. 475-502.

68. Ruggery, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, A., Matz, S., Hupert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analyses of 21 countries. Health and Quality of Life Outcomes, 18, 192–198. https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y

69. Zimmerman, A. Marc (2013). Resiliency Theory: A Strengths-Based Approach to Research and Practice for Adolescent Health. July, Aug; 40(4), 381–383. https://doi.org/10.1177/1090198113493782

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця1

Результати дослідження особливостей життєстійкості керівників за методикою «Життєстійкість особистості» С. Мадді (%)

Шкали	Рівні компонентів життєстійкості		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Залученість	23 %	54 %	23 %
Контроль	31 %	60 %	9 %
Прийняття ризику	52 %	40 %	8 %
Життєстійкість	25 %	63 %	12 %

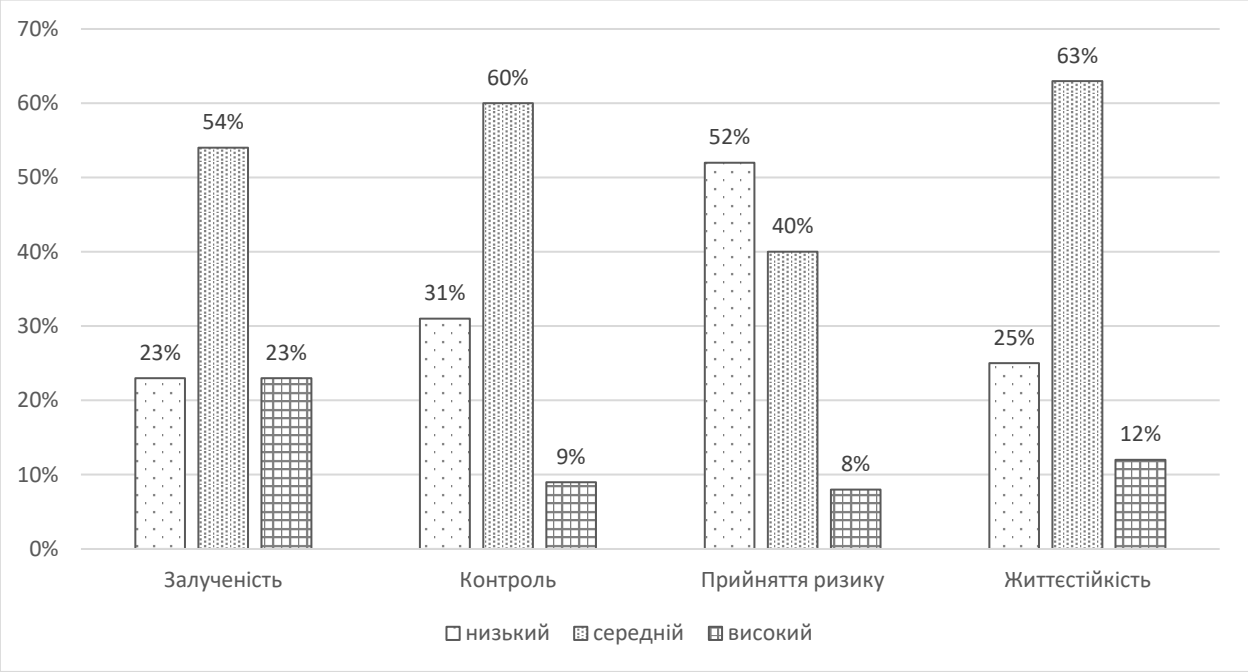


Рис. 1. Відсотковий розподіл результатів дослідження за рівнем та характеристиками життєстійкості керівників за методикою «Життєстійкість особистості», С. Мадді

Додаток Б

Таблиця 2

Результати дослідження особливостей саморегуляції керівників за методикою «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової (%)

Стилі саморегуляції	Рівні стилів саморегуляції		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Планування	12 %	57 %	31 %
Моделювання	20 %	61 %	19 %
Програмування	11 %	65 %	24 %
Оцінка результатів	8 %	43 %	49 %
Гнучкість	15 %	60 %	25 %
Самостійність	28 %	40 %	32 %
Загальний рівень	11 %	48 %	41 %

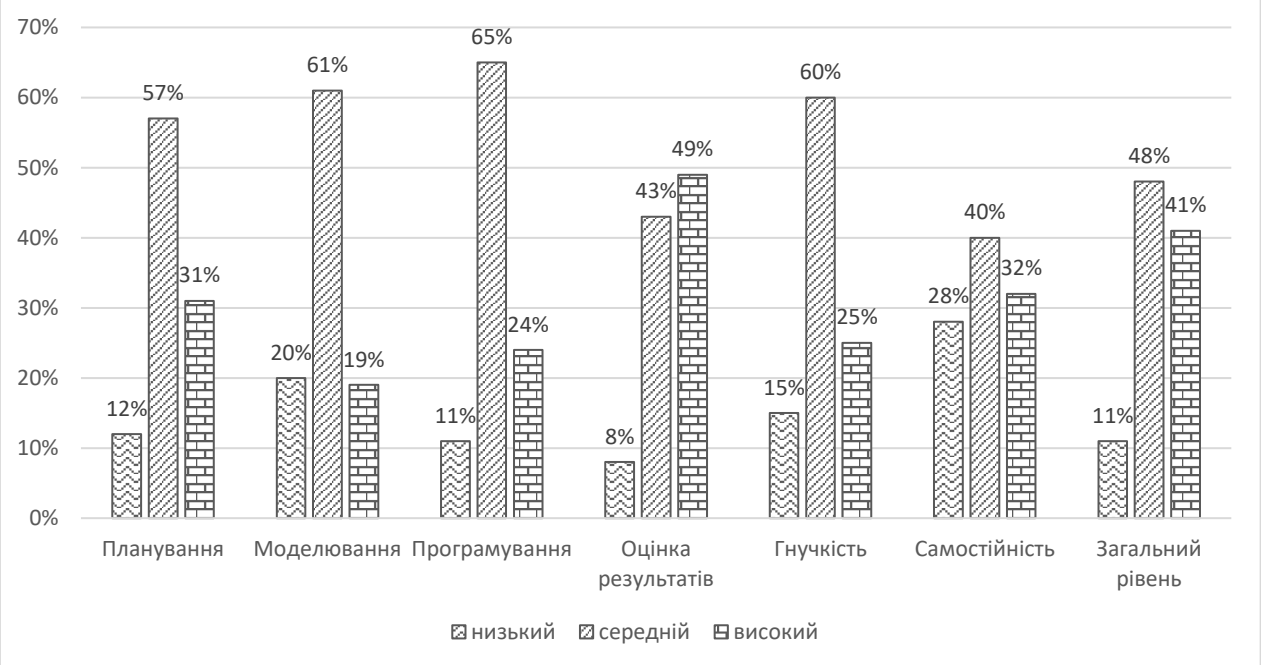


Рис. 2. Результати дослідження за рівнем та характеристиками стилів саморегуляції керівників за методикою «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової (%)

Додаток В

Таблиця 3.

Загальний показник копінг-стратегій керівників за «Опитувальником копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра (%)

Типи копінг-стратегій	низький рівень	середній рівень	високий рівень
Активне подолання	14 %	49 %	37 %
Планування	12 %	52 %	36 %
Пошук соціальної підтримки	18 %	54 %	28 %
Позитивна переоцінка	16 %	48 %	36 %
Уникання	41 %	44 %	15 %
Заперечення	47 %	39 %	14 %
Дистанціювання	32 %	51 %	17 %
Втеча у фантазії	38 %	46 %	16 %
Загальний профіль	19 %	52 %	29 %

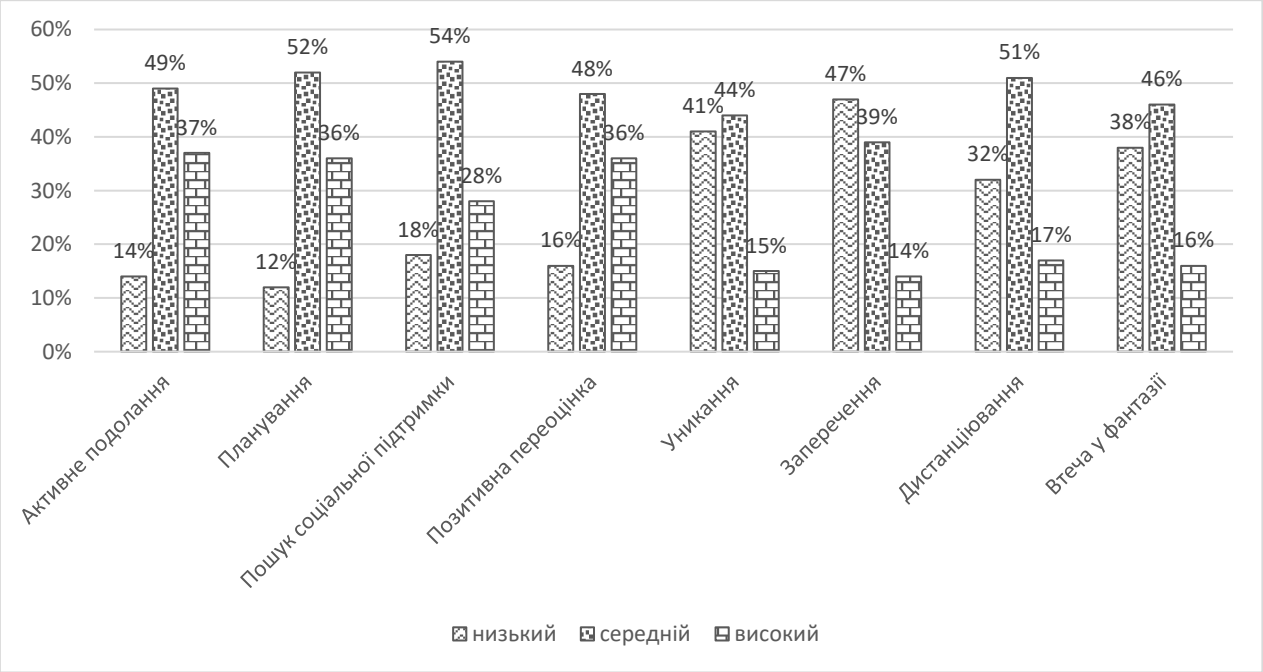


Рис. 3. Відсотковий розподіл результатів дослідження копінг-стратегій керівників за «Опитувальником копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра (%)

Додаток Г

Таблиця 4.

Узагальнені результати дослідження стилів саморегуляції, життєстійкості та копінг-стратегій керівників (%)

Методика «Життєстійкість особистості», С. Мадді	Низький	Середній	Високий
	15 %	51 %	34 %
Методика «Стиль саморегуляції поведінки», В. Моросанової	Низький	Середній	Високий
	11 %	52 %	37 %
«Опитувальник копінг-стратегій» (COPE), адаптація К. Карвера, М. Шеєра	Неадаптивні копінг-стратегії	Комбінація адаптивних та неадаптивних копінг-стратегій	Адаптивні копінг-стратегії
	10 %	29 %	73 %

Додаток Д



Рис. 5. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв’язків між показником Життєстійкість та компонентами саморегуляції

Додаток Е



Рис. 6. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв'язків між показником Залученість та компонентами саморегуляції

Додаток Є

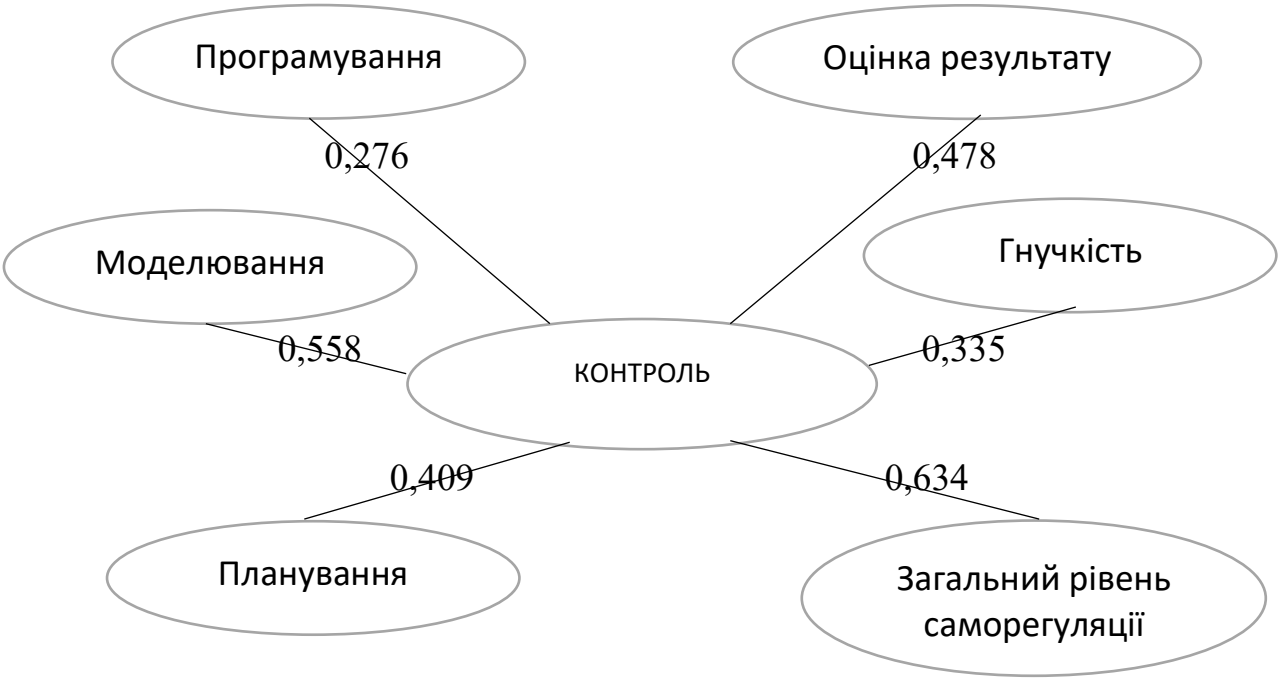


Рис. 7. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв'язків між показником Контроль та компонентами саморегуляції

Додаток Ж



Рис. 8. Кореляційна плеяда результатів дослідження взаємозв'язків між показником Прийняття ризику та компонентами саморегуляції

Додаток З

	Залученість	Контроль	Прийняття ризику	Життєстійкість
Планування	0,369*	0,409*	0,222*	0,407*
Моделювання	0,501**	0,558**	0,392**	0,579**
Програмування	0,339*	0,276*	0,009	0,278*
Оцінка результатів	0,484*	0,478*	0,361*	0,529**
Гнучкість	0,290*	0,335*	0,151*	0,320*
Самостійність	0,238*	0,036*	0,010*	0,091
Загальний рівень саморегуляції	0,562**	0,634**	0,358*	0,631**

Примітка: * p≤ 0,05; ** p≤ 0,01; ***p≤ 0,05 – рівень вираженості кореляційного зв'язку

ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКІВ

Реалізація цих занять може проходити у формі: лекцій, семінарів, майстер-класів, тренінгів, індивідуальних бесід, створення буклетів та пам'яток для студентів.

Приблизний перелік тем для проведення лекцій для керівників:

Лекція №1 «Життєстійка людина: як нею стати?» Обговорюється сутність життєстійкості, її компоненти, наводяться приклади життєстійкої поведінки художніх героїв або відомих людей, діячів науки тощо.

Лекція №2 «Як успішно спілкуватися та налагоджувати контакти» Надається інформація про сутність та способи розвитку комунікативних здібностей і навичок; психолог проводить комунікативний тренінг.

Лекція №3 «Вчимося приймати рішення» Керівники обмінюються інформацією щодо соціальної активності, компетентності, соціальної сміливості та рішучості, а також обговорюється необхідність їхньої моральної спрямованості.

Лекція №4 «Мої життєві плани» Обговорюється важливість життєвих смислів та цілей, усвідомленості життя.

Лекція №5 «Навіщо бути соціально компетентною людиною?» Розглядається сутність соціальної компетентності, навчання способам пошуку та використання соціальної інформації.

Лекція №6 «Чи вмієте Ви відпочивати?»

Навчання керівників релаксаційним прийомам.

Лекція №7 «Як успішно долати труднощі?»

Надається інформація про вольові якості та їх розвиток, обговорюються приклади успішного подолання труднощів; проводиться зустріч із людиною, яка проявила свою життєстійкість у складній ситуації.

Тренінг нестандартних рішень у складних життєвих ситуаціях

Заняття №1

Вправа «Самопрезентація та організація групи»

Мета вправи: знайомство учасників, формування вміння слухати партнера, розвиток комунікативних навичок.

Інструкція: кожен учасник називає себе тим іменем, яким хоче, щоб його тут називали, та зазначає якості, які допомагають і заважають йому у спілкуванні. Перед тим як представитися, кожен повторює те, що сказала сусідня людина. Часто вже на цьому етапі учасники тренінгу з невпевненою поведінкою та заниженою самооцінкою стикаються з труднощами.

Вправа «Питання-відповіді»

Мета вправи: розвиток комунікативних навичок, формування вміння слухати партнера.

Інструкція: учасники отримують листочки з питаннями та рухаються вільно по кімнаті, зустрічаючись із тими, з ким хочуть поспілкуватися. При зустрічі кожен має право поставити два питання та відповісти на два питання, але тільки коротко. Суть вправи полягає в тому, щоб без організації дискусій концентрувати увагу на партнері по спілкуванню та відчути по відповідях індивідуальні особливості людини.

Вправа «Асоціації в парах»

Мета: розвиток комунікативних навичок.

Інструкція: учасники сідають у парах один навпроти одного, отримують завдання від ведучого: «Зараз під спокійну тиху музику зосередьтеся на людині навпроти вас… Подумайте, які спогади, думки, образи вона викликає у вашій пам’яті? Тепер, без розмов, ви будете записувати на листочках у стовпчик усе, що нагадує вам цю людину. Це можуть бути відомі люди, літературні персонажі, явища природи, неживі предмети, тварини, птахи та все, що підкаже ваша фантазія».

Через 3 хвилини учасники обмінюються листочками, читають їх і розповідають партнеру, які асоціації сподобалися, а які – ні тощо.

Заняття №2

Вправа «Мої проблеми»

Мета: розвиток навичок самовпевненості та успішного подолання складних життєвих ситуацій.

Інструкція: учасникам пропонується пригадати та записати випадки життєвих труднощів, з якими вони успішно впоралися, і розповісти про них. Це вправу створює у кожного учасника відчуття близькості та спільності з іншими учасниками як у труднощах, так і у можливостях їх подолання.

Вправа «Хвилина мовчання»

Мета: розвиток навичок самовпевненості та почуття незалежності.

Інструкція: у групі обирається «учасник у центрі». Його завдання – сидячи перед усією групою, спокійно та доброзичливо протягом однієї хвилини переводити погляд з одного учасника групи на іншого, затримуючись на кожному настільки, наскільки цікаво спостерігати його очі та обличчя. При цьому він відслідковує власний душевно-психологічний стан і водночас думає про людину, на яку дивиться: «Який він? Чим мені цікаве його обличчя? Що я бачу в ньому?»

Завдання групи – розглядати людину у центрі уваги та намагатися відчути динаміку її психологічного стану. Якщо «учасник у центрі» не витримує уваги та сміється, ведучий пояснює, що причина сміху криється у бажанні сховатися, у сором'язливості та розрядці психологічного напруження.

Під час обговорення завдання ведучого – розкрити причину виникнення психологічного напруження: усі ми залежні від оцінки та думки інших людей. Найбільше піддаються впливу цієї залежності та відчувають себе невпевнено люди з низькою самооцінкою. Для подолання цього необхідно спостерігати за собою, своїми думками та відчуттями, особливо у складних життєвих ситуаціях, а також підвищувати самооцінку та тренувати уважний погляд у будь-яких доступних ситуаціях.

Заняття №3

Вправа «Я можу впевнено відповісти»

Мета: розвиток навичок впевненого спілкування та комунікативних навичок.

Інструкція: кожному пропонується демонструвати у запропонованій гіпотетичній ситуації невпевнені, агресивні та впевнені відповіді. При виконанні вправи необхідно враховувати, що невербальна поведінка свідчить про наш стан не менше, ніж вербальна.

Вправа «Дякую, мені це не потрібно!»

Мета: розвиток навичок впевненого спілкування та протидії негативному впливу.

Інструкція: у цій рольовій грі учасники моделюють запропоновані ведучим або власні життєві ситуації, в яких під різними приводами пропонуються непотрібні речі. У процесі гри учасники відпрацьовують навички впевненої та ефективної поведінки, спрямованої на протидію негативному впливу соціального оточення.

Вправа «Я не такий, як усі, і ми всі різні»

Мета: розвиток самовпевненості та самоприйняття.

Інструкція: учасникам пропонується протягом п’яти хвилин за допомогою кольорових олівців намалювати або описати, що таке «радість». Потім усі малюнки перемішуються та розглядаються учасниками. Ведучий звертає увагу на наявність різниць у розумінні та уявленні радості. Робиться висновок про те, як по-різному люди розуміють одне й те ж. Далі кожному пропонується знайти свій малюнок серед перемішаних. Проводиться обговорення того, чи було це легко чи складно зробити. Після цього робиться висновок, що кожна людина унікальна, незамінна, і це є основою для відчуття власної цінності.

Заняття №4

Вправа «Стоп! Подумай! Дій!»

Мета: розвиток навичок конструктивного вирішення проблем та впевненої поведінки у складних життєвих ситуаціях.

Інструкція: учасники діляться на мікрогрупи по 3-4 особи. Кожна група отримує опис ситуації, три картки та аркуші для відповідей. Для кожної групи ситуації різні, але всі вони відображають реальну небезпеку.

1. Після ознайомлення з ситуацією учасники беруть картку «Стоп!». На ній зазначені почуття, переживання, бажання, які можуть виникнути у цій ситуації. Завдання учасників — обговорити ситуацію та власні переживання: погодитися з ними або записати свої.

2. Друга картка «Подумай!» містить три можливі реакції. Члени мікрогрупи обговорюють, чи підходять ці рішення до запропонованої ситуації, і при бажанні дописують свої.

3. На останній картці написано «Дій!». Учасники на аркушах записують своє рішення проблеми.

Після виконання вправи проводиться обговорення. Ведучий виділяє конструктивні рішення та звертає увагу учасників на важливість трьох етапів «Стоп! Подумай! Дій!» для впевненої поведінки у складних і небезпечних ситуаціях.

Вправа «Тренінг нестандартних вчинків та подолання страху»

Мета: розвиток навичок впевненої поведінки та незалежності від чужої думки.

Інструкція: ведучий ставить питання: «У чому і як проявляється наша залежність від думки оточуючих? Від думки близьких людей? Від оцінки значущих для нас осіб? Як на практиці подолати цю залежність? Які ви можете назвати методи, способи та прийоми?» Проводиться коротке обговорення варіантів відповідей.

Далі ведучий повідомляє про існування «Тренінгу нестандартних вчинків», який полягає у виконанні будь-яких дій, що привертають увагу, дивують або викликають здивування у оточуючих на вулиці, у транспорті. Сенс полягає у тому, щоб подолати існуючий бар’єр та дозволити оточуючим думати про себе що завгодно, відчути стан незалежності від думки та оцінки інших людей.

Учасникам пропонується обговорити плюси та можливі мінуси цього тренінгу.

Домашнє завдання: виконати нестандартні вчинки, що не шкодять оточуючим.

Заняття №5

Вправа «Основи саморегуляції»

Мета: навчання навичкам саморегуляції, релаксації та розслаблення.

Інструкція: одним із провідних якостей, що забезпечують життєстійкість юнаків і дівчат у складних життєвих ситуаціях, є навички саморегуляції та самостійності, зокрема самостійності мислення. Техніки розслаблення можуть вивчатися самостійно або бути частиною інших прийомів. Їх застосовують не лише як засіб підвищення стійкості до стресів, а й для формування захисту або відновлення душевної рівноваги.

Вправа «Аукціон»

Мета: розвиток навичок саморегуляції.

Інструкція: за типом аукціону учасникам пропонується назвати якнайбільше способів, що допомагають справитися з поганим настроєм. Усі способи, прийняті аукціоністом (ведучим), записуються та обговорюються в групі. За результатами обговорення складається рейтинг «ефективних способів».

Вправа «Програма захисту від стресу»

Мета: розвиток навичок захисту від стресу. Інструкція: ведучий знайомить учасників із простою, але ефективною програмою захисту від стресу, що складається з 4 кроків:

1. Спостерігайте за собою – помічайте зміни стану та настрою, що відбувається, коли ви втрачаєте самовладання.
2. Знайдіть способи зупинки себе – пауза у спілкуванні, вихід із ситуації тощо.
3. Перетворіть свою енергію на іншу діяльність – переберіть речі, полийте квіти, заваріть чай; поговоріть із приємними для вас людьми на нейтральні теми; подивіться у вікно на небо, дерева, людей (про що вони думають); на 2-3 хв. опустіть руки під холодну воду.

4. Серйозно обміркуйте, які моменти у житті допомагають вам зняти напруження, що вас найбільше радує, чим ви займаєтесь із захопленням. Намагайтеся щодня приділяти трохи часу цим заняттям.

Заняття з розвитку рефлексії, часової перспективи та здатності до цілепокладання.

Заняття №1

Вправа «Формулювання цілей»

Мета: розвиток навичок часової перспективи та рефлексії.

Інструкція: Учасникам пропонується без будь-яких обмежень намалювати своє майбутнє життя – так, як вони хотіли б, щоб воно склалося. При цьому слід дотримуватись таких правил: формулювати свої мрії у позитивних термінах; бути максимально конкретними, намагатися скласти чітке уявлення про результат; формулювати цілі, досягнення яких залежить від них самих; спроєктувавши у майбутнє наслідки сьогоднішніх цілей, подумати, чи не завдадуть вони шкоди іншим людям або самому собі.

На наступному етапі учасникам пропонується переглянути складений раніше список та визначити, у якій часовій перспективі вони працюють. Чи хочуть вони мати все, про що писали, вже завтра, або ж їхні цілі стосуються віддаленого майбутнього. Важливо мати чітке уявлення про перший та останній крок.

Вправа «Головні цілі та визначення часових меж»

Мета: розвиток навичок цілепокладання.

Інструкція: З усього, що написали учасники, необхідно обрати чотири найважливіші цілі на цей рік, те що в разі реалізації принесе найбільше задоволення. Ці цілі потрібно виписати.

1. Учасникам пропонується написати, чому вони точно впевнені, що це для них так важливо. Записані підстави дозволяють відрізнити простий інтерес від суб’єктивної потреби чи обов’язковості досягти цього. Якщо людина знає, чому щось для неї важливо, вона знайде шлях до його досягнення.

Коли складено список із чотирьох головних цілей, його необхідно переглянути через призму правил, зазначених раніше, тобто уточнити: чи сформульована кожна ціль у позитивних термінах; чи конкретна ця формулювання; чи є чітке уявлення про результат; чи підконтрольне досягнення цієї цілі людині; наскільки ціль етично чиста. За потреби вносяться зміни до формулювань.

Заняття №2

Вправа «Оцінка ресурсів та перешкод»

Мета: розвиток навичок цілепокладання та успішного вирішення складних життєвих ситуацій.

Інструкція: Складається список необхідних для досягнення цілей ресурсів, якими учасники вже володіють. Учасники описують те, що у них вже є — це можуть бути риси характеру, друзі, які підтримують та можуть допомогти, фінансові ресурси, рівень освіти, енергія, час тощо. Для того, щоб сконструювати таке бачення майбутнього, яке наповнювало б силою та енергією, необхідно мати ясне уявлення про наявні ресурси.

1. На цьому етапі учасникам пропонується пригадати випадки з життя, коли вони відчували, що досягли успіху. Слід відповісти на запитання, які з вищезазначених ресурсів вони тоді використали максимально ефективно. Необхідно пригадати 3–5 таких випадків та записати їх.

2. Після цього учасникам пропонується описати, якими людьми вони мали би бути, щоб досягти своєї мети. Потрібно заповнити сторінку такими записами про себе.

Вправа «Усвідомлення перешкод»

Мета: розвиток навичок рефлексії та цілепокладання.

Інструкція: Учасникам пропонується у кількох тезах сформулювати, що заважає мати все те, про що вони мріють, до чого прагнуть зараз. Слід відповісти на запитання про конкретні перешкоди та обмеження. Кожна людина має способи самовстановлення обмежень, особисті стратегії, що

ведуть до невдач, але якщо вони будуть усвідомлені, можна позбутися цих обмежень.

1. Для кожної з чотирьох обраних цілей складається чернетка покрокового плану для її досягнення. Необхідно почати з кінцевого результату, а потім спланувати весь шлях, включно з тим, що можна зробити вже сьогодні. У будь-якому варіанті покроковий план досягнення цілі обов'язково має включати сьогоднішній день.

Перераховані вправи дозволяють учасникам зробити перший, але дуже важливий крок: усвідомити, чого вони хочуть, записати цей процес як на початкових, так і на кінцевих етапах, визначити, які сторони особистості допомагають, а які заважають.

Заняття №3

Вправа «Особисті стратегії успіху в складних життєвих ситуаціях»

Мета: розробка власної стратегії досягнення успіху.

Інструкція: Учасникам пропонується спробувати змоделювати когось, хто вже досяг того, до чого вони прагнуть (люди, яких учасники знають, або відомі особистості). Необхідно записати імена 3–5 таких людей і коротко описати їхні особистісні якості та поведінку, які призвели до успіху. Потім закрити очі та уявити, що кожен із цих людей збирається дати вам пораду. Записати основну ідею того, що вони скажуть. Необхідно записувати перше, що спаде на думку. Далі потрібно пригадати випадок із життя, коли учасник переживав абсолютний успіх. Закривши очі, уявляємо це максимально яскраво, звертаючи увагу на місце картинки, її розмір, точність і якість, на рухи, звуки та переживання, що її створюють.

Потім учасник обирає одну з цілей, які він записав, і створює внутрішню картинку досягнення цього результату. Мисленно помістивши цю картинку в те саме місце, що й попередню, необхідно постаратися зробити її такого ж розміру та яскравості, при цьому відзначаючи виникаючі почуття.

Вправа «Внутрішній план дня як захист від чужого впливу»

Мета: розвиток навичок цілепокладання та самовпевненості.

Учасники описують своє ідеальне оточення. При цьому необхідно звертати увагу на значення місця, не встановлюючи жодних обмежень. Наприкінці виконання всіх вправ ведучий зазначає, що спочатку їх виконувати не дуже просто, але згодом це стає легше та цікавіше.

Інструкція: Необхідно в уяві намалювати свій ідеальний день. Це може бути як у вигляді образу в уяві, так і на папері, де можна відобразити: хто поруч із вами, чим ви займаєтесь, коли і як прокинулись, що і як відбувається протягом дня до самого вечора, що будете відчувати, лягаючи спати.